

Drs. C.J.M. Spierings  
G.H. Wolsink

ONTWIKKELINGEN IN DE OPVOLGINGSSITUATIE  
OP LAND- EN TUINBOUWBEDRIJVEN

Onderzoekverslag No. 10

September 1984



SIGN: L28-10  
EX. NO: B  
MLV:

Landbouw-Economisch Instituut  
Afdeling Structuuronderzoek  
Conradkade 175 - 2517 CL Den Haag  
Postbus 29703 - 2502 LS Den Haag  
Telefoon 070 - 614161

Prijs: f 13,50

## REFERAAT

### ONTWIKKELINGEN IN DE OPVOLGINGSSITUATIE OP LAND- EN TUINBOUWBEDRIJVEN

Spierings, C.J.M. en G.H. Wolsink

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1984

57 p., tab., schema's

Het opvolgingspercentage is een centraal kengetal bij het bestuderen van agrarisch-structurele ontwikkelingen. Er is een systeem ontwikkeld om het tot stand komen en de opbouw van het opvolgingspercentage te beschrijven, te analyseren en te voorspellen. Op basis van de vierjaarlijkse CBS-peilingen kan daarmee op grote schaal worden nagegaan op hoeveel en welke bedrijven er potentiële opvolgers waren, zijn gebleven of verdwenen, evenals hoeveel en welke bedrijven zijn overgenomen of opgeheven. Er kan informatie worden verkregen over de hierbij opgetreden veranderingen naar bedrijfsomvang, bedrijfstype, opleiding en werkkring van de potentiële opvolgers.

De met dit systeem mogelijk gemaakte analyse levert nieuwe uitgangspunten op voor het bepalen van het toekomstig aantal bedrijven met of zonder opvolger, de bedrijfsgrootte- en de produktiestructuur. In dit onderzoek is het systeem toegepast op de periode 1976-1980 en op basis hiervan voor de periode 1980-1984 en 1984-1988.

Bedrijfsopvolging/Generatiewisseling/Bedrijfsbeëindiging/Landbouwbedrijven/  
Tuinbouwbedrijven/Bedrijfsomvang/Bedrijfstype/Opleiding/Nederland

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

## INHOUD

Blz.

WOORD VOORAF	5
SAMENVATTING	7
1. HET ONDERZOEK	11
1.1 Doel van het onderzoek	11
1.2 Uitvoering van het onderzoek	12
2. KORTE SCHETS VAN DE OPVOLGINGSSITUATIE	14
2.1 Situatie in de peiljaren 1968, 1972, 1976 en 1980	14
2.2 Karakteristiek van de veranderingen tussen 1976 en 1980	18
3. AARD EN ACHTERGRONDEN VAN DE OPVOLGINGSSITUATIE 1976-1980	21
3.1 Overgenomen bedrijven	21
3.2 Bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980	24
3.3 Bedrijven waar de in 1976 aanwezige potentiële opvolger in 1980 verdwenen was	27
3.4 Bedrijven die na 1976 alsnog een potentiële opvolger kregen	30
3.5 Bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980	32
4. OPBOUW EN BETEKENIS VAN HET OPVOLGINGSPERCENTAGE	35
4.1 Het verloop van de opvolgingssituatie vanuit 1976	35
4.2 Het tot stand komen van de opvolgingssituatie: een terugblik vanuit 1980	39
5. MOGELIJKE ONTWIKKELINGEN	45
6. SLOTBESCHOUWING	51
LITERATUUR	53
BIJLAGEN	
1. Opvolgingspercentages naar leeftijd bedrijfshoofd per bedrijfstype en omvangsklasse in 1976 en 1980	54
2. Veranderingen in de opvolgingssituatie 1976-1980 naar bedrijfstype en omvang in 1976	56
3. Veranderingen in de opvolgingssituatie 1976-1980 naar provincie	57

## WOORD VOORAF

Op basis van de vraagstelling bij de CBS-landbouwtellingen in 1968, 1972 en 1976 is door het LEI in de afgelopen jaren gerapporteerd over de opvolgings-situatie. Enkele resultaten van de opvolgingssituatie in 1980 zijn weergegeven in het Landbouw-Economisch Bericht van 1981. Deze gegevens hadden uitsluitend betrekking op de afzonderlijke peildata. Over de wijze waarop de opvolgingssituatie tot stand kwam en over de veranderingen van belang voor de betreffende bedrijven was echter niets bekend.

In het kader van het z.g. mutatie-onderzoek is een systeem ontwikkeld, waarbij alle individuele bedrijven gedurende een reeks van jaren zijn te volgen. Dit systeem is toegepast op gegevens van de opvolgingssituatie van 1976 en 1980 om relevante veranderingen te analyseren.

Door deze benadering kon - uitgaande van de vierjaarlijkse CBS-peiling - op grote schaal worden nagegaan op hoeveel en welke bedrijven er potentiële opvolgers waren, zijn gebleven of verdwenen, evenals hoeveel en welke bedrijven zijn overgenomen of opgeheven. Verder is informatie verkregen over de daarbij opgetreden veranderingen naar bedrijfsomvang, bedrijfstype, opleiding en werkring van de potentiële opvolgers.

Het voor de periode 1976-1980 ontwikkelde systeem is - bij wijze van voorbeeld - toegepast op de periode 1980-1984 en 1984-1988. Daarmee is een beter inzicht te krijgen in het toekomstige aantal bedrijven met of zonder opvolger, de bedrijfs grootte- en de produktiestructuur. Deze informatie is o.m. van betekenis voor het beleid inzake de bedrijfsovername in de land- en tuinbouw.

Het onderzoek is uitgevoerd door drs. C.J.M. Spierings en G.H. Wolsink van de afdeling Structuuronderzoek.

De Directeur,



J. de Veer

Den Haag, september 1984

## SAMENVATTING

### 1. Het onderzoek

De opvolgingssituatie is van centrale betekenis voor de ontwikkelingen in de agrarische structuur. Voor een inzicht in deze ontwikkelingen is het van belang te weten op welke bedrijven een potentiële opvolger aanwezig is en in welke mate de opvolging wordt gerealiseerd. Deze informatie biedt aanknopingspunten voor het opstellen van prognosen over de bedrijfsgrootte- en produktie-structuur. Inzicht hierin is eveneens van belang voor het beleid inzake de bedrijfsovername in de land- en tuinbouw.

Het LEI onderzocht al eerder de opvolgingssituatie door gebruik te maken van CBS-gegevens van de landbouwtellingen van 1968, 1972, 1976 en 1980. In deze periode daalde het aantal potentiële opvolgers per 100 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder van 48 tot 36. Het grootst was de daling tussen 1968 en 1972 en het kleinst tussen 1976 en 1980. Deze daling was zowel een gevolg van de vermindering van het aantal hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder als van een vermindering van het aantal bedrijven met een potentiële opvolger. De invloed van de bedrijfsomvang is in de loop der jaren steeds sterker geworden, terwijl de betekenis van de leeftijd van de bedrijfshoofden voor het opvolgingspercentage is verminderd. Van invloed was ook het bedrijfstype. Een en ander verschilde naar gebied.

De gegevens over de opvolgingssituatie hadden uitsluitend betrekking op de afzonderlijke peildata. Over tussentijdse veranderingen was niets bekend. Er is echter een systeem ontwikkeld, waarbij alle individuele bedrijven gedurende een reeks van jaren zijn te volgen. Dit systeem is toegepast op de gegevens van de opvolgingssituatie in 1976 en 1980.

Het doel van het onderzoek was een inzicht te krijgen in de aard en de achtergrond van de veranderingen in de opvolgingssituatie. Met behulp van de ontwikkelde benadering konden de volgende vragen worden beantwoord:

1. Wat is er met de bedrijven en de potentiële opvolgers gebeurd?
2. Hoeveel en welke bedrijven zijn door de opvolgers overgenomen?
3. In hoeverre zijn de door de opvolgers overgenomen bedrijven ontwikkeld?
4. Op hoeveel en welke bedrijven hebben de potentiële opvolgers in een later stadium van opvolging afgezien?
5. Op hoeveel en welke bedrijven is er alsnog een potentiële opvolger gekomen?

De ontwikkelde benadering maakte het mogelijk de diverse processen te kwantificeren en analyseren naar enkele structuurkenmerken van de onderscheiden deelgroepen van bedrijven, bedrijfshoofden en potentiële opvolgers. Mede op basis van deze informatie is het verloop van de opvolgingssituatie en het tot stand komen van het opvolgingspercentage gezien. Beide benaderingen verschaften uitgangspunten voor het prognosticeren van de ontwikkeling bij een aantal onderdelen van de agrarische structuur.

### 2. Overgenomen bedrijven (11%)

Tussen 1976 en 1980 zijn ruim 6.800 hoofdberoepsbedrijven overgenomen van bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder. In de meeste gevallen was de potentiële opvolger in 1976 bekend. Nagenoeg alle bedrijven - ook die waar toen geen opvolger was - zijn voortgezet door een zoon, terwijl een klein deel in vreemde handen is overgegaan. De door een zoon overgenomen bedrijven waren het grootst. De door anderen overgenomen bedrijven namen in omvang toe. Vaak vond de overdracht plaats voor de boer of tuinder 65 jaar was.

De omvang van de overgenomen bedrijven verschilde naar bedrijfstype en gebied. Het grootst waren de in Zuid-Holland overgenomen glastuinbouwbedrijven en het kleinst de in Overijssel en Gelderland overgenomen veehouderijbedrijven. Ongeacht het bedrijfstype namen de meeste bedrijven in omvang toe. Een rol speelde ook of de bedrijven zijn voortgezet als hoofdberoeps- dan wel als nevenbedrijf. Eén op de acht - meestal kleine - bedrijven werd na de overname geëxploiteerd als nevenbedrijf. Dit was in Overijssel en Gelderland in sterkere mate het geval dan elders.

Bijna allen die het bedrijf na de overname als hoofdberoepsbedrijf hebben voortgezet, werkten daarvoor op het ouderlijk bedrijf. Vooral de middelgrote en grote bedrijven zijn in omvang toegenomen. Ongeveer 40% van de nieuwe bedrijfs- hoofden had middelbaar agrarisch onderwijs, meestal degenen met een akkerbouw- bedrijf of een middelgroot of groot veehouderijbedrijf. De helft had enkel lager agrarisch onderwijs, vooral in de glastuinbouw. De situatie op de nevenbedrijven gaf een hiervan afwijkend beeld te zien.

### 3. Bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 (19%)

Van de bijna 11.500 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder die zowel in 1976 als in 1980 een potentiële opvolger hadden, namen er vrij veel - vooral die tussen 110 en 190 sbe - in omvang toe. Dit verschilde per bedrijfstype en gebied. Beneden 110 sbe zijn nogal wat bedrijven verkleind. Het is niet uitgesloten dat een aantal van laatstgenoemde bedrijven na de overname als nevenbedrijf zal worden voortgezet. Veranderingen in de bedrijfsgrootte gingen soms gepaard met verandering van bedrijfstype. Vooral het aantal intensieve veehouderijbedrijven nam toe door uitbreiding van de veestapel. De toename bij de akkerbouwbedrijven was een gevolg van ontmenging bij de gecombineerde bedrijven.

Van de bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 waren de glastuinbouwbedrijven het grootst en de overige veehouderijbedrijven het kleinst. Behalve bij de akkerbouw- en de gecombineerde bedrijven zijn bij alle typen de bedrijven gemiddeld genomen sterk in omvang uitgebreid. De groei was bij deze groep bedrijven over het algemeen sterker dan bij de overgenomen bedrijven.

Het merendeel van de potentiële opvolgers werkte mee op het ouderlijk bedrijf. Van deze en de elders werkende potentiële opvolgers had bijna de helft middelbaar agrarisch onderwijs, dus een hoger percentage dan bij de overgenomen bedrijven. Naarmate de bedrijven groter waren, lag dit percentage - vooral in de akkerbouw - hoger. Lager agrarisch onderwijs was op de kleine bedrijven - evenals in de gehele glastuinbouw - de meest gevolgde opleiding.

Het al dan niet thuis meewerken van de potentiële opvolger hing samen met de bedrijfssomvang (60% van de bedrijven had meer dan 190 sbe). Een geringe bedrijfssomvang en het niet kunnen uitbreiden van het bedrijf zullen belangrijke redenen zijn geweest voor het elders werken van de potentiële opvolger. Dat toch een aantal thuis meewerkte, had waarschijnlijk te maken met de gezondheidstoestand van het bedrijfshoofd.

### 4. Bedrijven waar de in 1976 aanwezige potentiële opvolger in 1980 verdwenen was (10%)

Van de bedrijven waar de opvolger is verdwenen, bestond één op de drie bedrijven in 1980 niet meer. Bijna alle bedrijfshoofden waren bij de bedrijfsopheffing 65 jaar of ouder. Van de bedrijven die zonder opvolger zijn voortgezet, zijn er vrij veel verkleind. Voor zover daarentegen sprake was van grote bedrijven is het niet uitgesloten, dat deze te zijner tijd door een vreemde worden overgenomen en als hoofdberoepsbedrijf voortgezet. Het is ook mogelijk dat vanwege de verslechterde werkgelegenheidssituatie een aantal aanvankelijke opvolgers inmiddels weer thuis als potentiële opvolger is gaan meewerken.

De meeste voortgezette bedrijven waar de opvolger verdween, bleven hoofdberoepsbedrijf. Voor zover de bedrijfshoofden jonger dan 65 jaar waren, veranderde de bedrijfsomvang nauwelijks. Van een deel van de bedrijven die als nevenbedrijf verkleind zijn voortgezet, veranderde het bedrijfstype, b.v. door het afstoten van melkvee en/of het gaan telen van snijmais.

Op bijna 60% van de bedrijven waar de opvolger verdween, werkte deze in 1976 nog thuis mee. De belangrijkste reden van het verdwijnen van de opvolger zal de geringe omvang van het bedrijf en het daaruit te behalen inkomen geweest zijn. Voor een deel leidde dat er toe elders werk te zoeken.

#### 5. Bedrijven die na 1976 alsnog een potentiële opvolger kregen (7%)

Op ruim 4.400 hoofdberoepsbedrijven van bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder die in 1976 geen opvolger hadden, is daarna alsnog een potentiële opvolger gekomen. De reden was dat de mogelijke opvolger in 1976 jonger dan 16 jaar was en/of de beroepskeuze van de kinderen nog onvoldoende vaststond. De meeste bedrijven waren in 1976 kleiner dan 190 sbe. Sindsdien namen vooral de middelgrote en grote bedrijven in omvang toe, terwijl de omvang van de kleine bedrijven ongeveer gelijk bleef. Van al deze bedrijven was de gemiddelde omvang ook in 1980 beduidend kleiner dan van de groep die ook al in 1976 een potentiële opvolger had. Het verschil tussen beide groepen nam in alle provincies eerder toe dan af. Ook ten opzichte van de groep overgenomen bedrijven lag de gemiddelde omvang van de bedrijven die alsnog een opvolger kregen lager. In vergelijking met de groep bedrijven waarvan na 1976 de potentiële opvolger verdween, is het verschil kleiner geworden.

De helft van de er bijgekomen potentiële opvolgers werkte in 1980 op het ouderlijk bedrijf, op de grote bedrijven meer dan op de kleine. Ongeveer een vierde ging naar school. Dit betekent dat er na de schoolopleiding meer potentiële opvolgers thuis zullen meewerken. Ook het percentage opvolgers met middelbaar agrarisch onderwijs zal waarschijnlijk toenemen, en daarmee op een hoger niveau liggen dan bij de potentiële opvolgers die er al in 1976 waren.

#### 6. Bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980 (53%)

Van de circa 61.750 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder had ruim de helft zowel in 1976 als 1980 geen opvolger. Vrij veel bedrijven van vooral oudere bedrijfshoofden zijn verkleind, waarschijnlijk grotendeels in het kader van een geleidelijke bedrijfsbeëindiging. Daarnaast kunnen fysieke en mentale omstandigheden een rol hebben gespeeld. Circa 60% van de bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980 telde in 1980 minder dan 70 sbe en werd toen - vooral in Overijssel en Gelderland - als neven- of restbedrijf geëxploiteerd. Een aantal van deze bedrijven kan te zijner tijd door een (schoon-)zoon b.v. als nevenbedrijf worden voortgezet. Sommige grotere bedrijven zullen wellicht als hoofdberoepsbedrijf blijven bestaan.

Van de hoofdberoepsbedrijven zonder opvolger in 1976 was één op de vier in 1980 opgeheven, naar verhouding het meest in de intensieve veehouderij en de tuinbouw.

#### 7. Opbouw en betekenis van het opvolgingspercentage

Het opvolgingspercentage was geen constant gegeven. Het kwam bovendien bij de diverse deelgroepen op verschillende manieren tot stand. Om inzicht in het verloop van de opvolgingssituatie te krijgen, zijn de veranderingen vanuit de situatie in 1976 bezien. Het ging daarbij om hoofdberoepsbedrijven van bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder in 1976, die voor 1980 zijn overgenomen. Verder zijn in de beschouwing betrokken de hoofdberoepsbedrijven waar in 1976 en 1980 een potentiële opvolger was, evenals die waar er na 1976 alsnog een

gekomen is. Beide deelgroepen te zamen maakten 35% uit van het totale aantal hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1976. Landelijk gezien was dit percentage nagenoeg gelijk aan het gepeilde opvolgingspercentage in dat jaar. Op enkele punten weken beide deelgroepen hiervan echter af, namelijk naar bedrijfsomvang, bedrijfstype, leeftijd van de bedrijfshoofden en gebied.

Een beter inzicht in de opbouw van het opvolgingspercentage was ook mogelijk door vanuit 1980 terug te kijken naar 1976. Het opvolgingspercentage in 1980 was de resultante van de situatie en ontwikkelingen bij drie groepen hoofdberoepsbedrijven. Het betrof bedrijven met een potentiële opvolger in beide jaren, bedrijven met een potentiële opvolger in 1980 en zonder opvolger in 1976, en bedrijven die in 1980 pas een potentiële opvolger kregen omdat het bedrijfshoofd in 1976 nog geen 50 jaar - het telcriterium - was. De omvang en samenstelling van deze drie groepen hoofdberoepsbedrijven verschilde naar de leeftijd van de bedrijfshoofden, de bedrijfsomvang, het bedrijfstype en het gebied. Vooral grote melkvee-, akkerbouw- en glastuinbouwbedrijven hadden in 1976 én 1980 een potentiële opvolger, terwijl op de kleine bedrijven vaak pas in 1980 een potentiële opvolger is gekomen. Dit laatste gold - ongeacht de bedrijfsomvang - ook voor de intensieve veehouderijbedrijven. Mede tegen deze achtergrond was in Noord-Brabant en Limburg het aandeel van bedrijven, die in 1980 pas een potentiële opvolger kregen het hoogst van alle provincies.

#### 8. Mogelijke ontwikkelingen

Om een indruk te krijgen van de ontwikkelingen na 1980 is - bij wijze van voorbeeld - de eerder beschreven benadering toegepast op de periode tot 1984. Daarnaast zijn enkele schattingen gemaakt, waarbij rekening is gehouden met een grotere dan wel kleinere belangstelling voor een zelfstandig agrarisch beroep.

Een grotere dan wel kleinere belangstelling kan op verschillende manieren tot stand komen. Dit zal o.m. het geval zijn bij bedrijven waar in 1980 geen en in 1984 wel een opvolger is. Ook in relatie tot kleinere bedrijven kan dit verschillend uitwerken. Een andere mogelijkheid is, dat er na 1980 minder resp. meer potentiële opvolgers zijn verdwenen dan bij de trendmatige ontwikkeling is verondersteld.

Voor de periode 1984-1988 is een soortgelijke opstelling van de opvolgingssituatie als in de voorafgaande periode gemaakt. Mede vanwege de vele onzekerheden liggen de schattingen van het opvolgingspercentage evenals de omvang van de diverse deelgroepen die er deel van uitmaken nogal uiteen.



## 1. HET ONDERZOEK

### 1.1 Doel van het onderzoek

De opvolgingssituatie, d.w.z. het al dan niet aanwezig zijn van een potentiële opvolger en de mate waarin de opvolging wordt gerealiseerd, is van centrale betekenis voor de ontwikkelingen in de agrarische structuur. Het opvolgingspercentage - het aantal potentiële opvolgers per 100 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder - is dan ook een belangrijk kengetal bij het bestuderen van en het onderzoek naar agrarisch-structurele ontwikkelingen en problemen.

De gegevens van de opvolgingssituatie die bij de landbouwtellingen van 1968, 1972, 1976 en 1980 beschikbaar kwamen, zijn door het LEI uitvoerig bestudeerd. De resultaten hiervan zijn weergegeven in diverse publikaties (Kloprogge 1975, Tjoa 1978) en in een aflevering van het Landbouw-Economisch Bericht (1981).

Over de wijze waarop veranderingen in de opvolgingssituatie tot stand kwamen en de deelgroepen die hierbij betrokken waren, was weinig bekend. Wijzigingen in de opvolgingssituatie kunnen in grote lijnen een gevolg zijn van de volgende processen en de mate waarin deze plaatshebben:

1. Het overnemen van bedrijven met name van bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder.
2. Het verdwijnen van potentiële opvolgers doordat deze van opvolging afzien.
3. Het verschijnen van potentiële opvolgers op bedrijven waar er aanvankelijk geen waren.
4. Het verschijnen van potentiële opvolgers op bedrijven van bedrijfshoofden die de leeftijdsgrens van 50 jaar - het telcriterium - passeerden.

Deze ontwikkelingen worden bepaald door de omvang van de bedrijven, het bedrijfstype, de leeftijd van het bedrijfshoofd, het aantal zoons per gezin en de belangstelling van agrarische jongeren. De mate waarin deze processen plaatshebben, is van grote invloed op de verdere ontwikkelingen van de bedrijfsomvang, het bedrijfstype, de arbeidsbezetting, de produktie per arbeidskracht, de leeftijdsopbouw en het opleidingsniveau van de bedrijfshoofden en de potentiële opvolgers.

Voor het bestuderen van deze verschijnselen was het wenselijk op basis van genoemde processen een aantal deelgroepen te onderscheiden. Het indelen van de bedrijven in deze groepen, het beschrijven en analyseren van de structurele veranderingen was alleen mogelijk wanneer de bedrijven individueel konden worden gevolgd. Tot voor kort gebeurde dit slechts op beperkte schaal - kleine gebieden - en op een tijdrovende manier.

In het kader van het z.g. mutatie-onderzoek is echter een systeem ontwikkeld, waarbij bij alle geregistreerde bedrijven door de Stichting tot Uitvoering van Landbouwmaatregelen gegevens worden verzameld die nodig zijn voor het beschrijven en verklaren van structurele veranderingen (Jacobs en Kloprogge 1979, Spierings en Jacobs 1982). Dit systeem is toegepast bij en aangepast aan het onderzoek naar de opvolgingssituatie.

Het doel van het onderzoek was een beter inzicht te krijgen in de wijze waarop veranderingen in de opvolgingssituatie plaatshebben en in de betekenis van een aantal factoren die dit proces beïnvloeden. Mede op basis hiervan kunnen uitgangspunten worden geboden voor het prognosticeren van het aantal bedrijven, het aantal opvolgers en hun opleidingsniveau, evenals van een aantal andere structuurkenmerken. Verder kan een indruk worden verschaft van de mogelijke betekenis van factoren, die de ontwikkelingen bij de opvolgingssituatie beïnvloeden en van de mogelijke gevolgen voor de agrarische structuur.

## 1.2 Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek gaat over hoofdberoepsbedrijven 1) in de land- en tuinbouw van bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder met een mannelijke opvolger. Het Centraal Bureau voor de Statistiek telde om de vier jaar - voor het eerst in 1968 - het aantal potentiële opvolgers.

Van een opvolger 2) was sprake wanneer deze op de teldatum nadrukkelijk door het bedrijfshoofd kon worden aangewezen. Indien er per bedrijf meer dan één potentiële opvolger was, is alleen de oudste opvolger geteld. Verder was bij bedrijfshoofden boven 50 jaar met jonge kinderen de opvolging vaak nog onbekend. Tenslotte zijn bij de telling de bedrijfshoofden bij wie de opvolging nog onzeker was, aangemerkt als: zonder opvolger. Om deze redenen waren er in werkelijkheid meer potentiële opvolgers dan bij de CBS-telling bleek.

De CBS-tellingen waren telkens opnamen, die aangaven hoe de opvolgingssituatie er op dat moment uitzag. Door de gegevens van de tellingen te vergelijken, kreeg men informatie over veranderingen die in dit opzicht plaats hadden (2.1). De aard en achtergrond van de veranderingen waren hieruit niet af te leiden. Belangrijke vragen in dit opzicht waren:

1. Wat is er met de bedrijven en de potentiële opvolgers gebeurd?
2. Hoeveel en welke bedrijven zijn door de opvolgers overgenomen?
3. In hoeverre zijn de door de opvolgers overgenomen bedrijven ontwikkeld?
4. Op hoeveel en welke bedrijven hebben de potentiële opvolgers in een later stadium van opvolging afgezien?
5. Op hoeveel en op welke bedrijven is er alsnog een potentiële opvolger gekomen?

Met behulp van het z.g. bedrijfsmutatieonderzoek worden jaarlijks door de Stichting tot Uitvoering van Landbouwwaatsregelen gegevens verzameld over het voortbestaan, opheffen en stichten van bedrijven. Een van de punten waaraan aandacht is besteed, is de overdracht van bedrijven. Wanneer een bedrijf wordt overgedragen - veelal in familieverband - heeft er weliswaar wisseling van de bedrijfsleiding plaats, maar het bedrijf op zichzelf blijft voortbestaan. Deze informatie - vastgelegd via een aantal mutatiecodes - is betrokken op gegevens over de opvolgingssituatie, zoals deze door het CBS in 1976 en 1980 zijn verzameld.

Om de bewegingen rond de opvolging op te sporen, zijn - via het bedrijfsmutatieonderzoek - alle hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder vanaf 1976 tot 1980 afzonderlijk gevolgd 3). Op deze manier kon systematisch en op grote schaal worden nagegaan (2.2) op hoeveel en welke bedrijven het bedrijfshoofd:

1. tussen 1976 en 1980 is opgevolgd;
2. zowel in 1976 als in 1980 een potentiële opvolger had;
3. in 1976 wel maar in 1980 geen opvolger meer had;
4. in 1976 geen en in 1980 wel een opvolger had;
5. zowel in 1976 als in 1980 geen opvolger had.

Van de genoemde deelgroepen zijn voor de periode 1976 tot 1980 enkele structuurkenmerken van de bedrijven, de bedrijfshoofden en de potentiële opvolgers nagegaan (3.1 t/m 3.5). De verschillende deelgroepen zijn vervolgens in hun onderling verband gezien. Op deze wijze was - vanuit de situatie in 1976 - een beter inzicht te krijgen in het verloop van de opvolgingssituatie (4.1).

- 1) Buiten de telling bleven: nevenbedrijven, bedrijven kleiner dan 10 sbe en bedrijven van rechtspersonen (NV, BV, staatsbedrijven, K.I.-stations e.d.).
- 2) De minimumleeftijd van de potentiële mannelijke opvolger was in 1968 14 jaar, in 1972 15 jaar en vanaf 1976 16 jaar. In 1980 zijn voor het eerst de potentiële vrouwelijke opvolgers geteld.
- 3) Integrale gegevens over de ontwikkelingen na 1980 waren niet beschikbaar.

Vervolgens is vanuit 1980 teruggekeken om een indruk te krijgen van het tot stand komen van het opvolgingspercentage (4.2). In het slothoofdstuk is - bij wijze van voorbeeld - deze benadering toegepast op de periode tot 1988 om de mogelijke ontwikkelingen te laten zien. Daarnaast zijn enkele schattingen gemaakt, waarbij rekening is gehouden met een grotere dan wel kleinere belangstelling voor een zelfstandig agrarisch beroep.

## 2. KORTE SCHETS VAN DE OPVOLGINGSSITUATIE

### 2.1 Situatie in de peiljaren 1968, 1972, 1976 en 1980

In de periode 1968-1980 is het opvolgingspercentage - het aantal potentiële opvolgers per 100 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder - gedaald van 48 tot 36. Dit was enerzijds een gevolg van een vermindering van het aantal hoofdberoepsbedrijven (van 77.809 tot 59.228), terwijl anderzijds sprake was van een daling van het aantal bedrijven met een potentiële opvolger (van 37.238 tot 21.084). Laatstgenoemde daling was naar verhouding het sterkst.

#### - Situatie in 1968 en 1972

Tussen 1968 en 1972 daalde het opvolgingspercentage vrij fors, namelijk van 48 tot 40. Dit was vooral een gevolg van een vermindering van het aantal kleine bedrijven, maar ook van minder potentiële opvolgers op dergelijke bedrijven. Zo'n ontwikkeling heeft niet meteen maar geleidelijk doorgewerkt op de bedrijfsgruottestructuur.

Het opvolgingspercentage daalde in alle provincies, zij het in verschillende tempo. Op het landelijk niveau lag de daling in Drenthe, Gelderland, Noord-Brabant en Limburg. Het percentage opvolgers was het hoogst in de IJsselmeerpolders, Zuid-Holland en Overijssel. In alle provincies was het opvolgingspercentage op de kleine bedrijven lager dan op de grote bedrijven. Vooral in het oosten en midden van het land kwamen vrij veel potentiële opvolgers op relatief kleine bedrijven voor. Of deze opvolgers een klein bedrijf hebben overgenomen, was niet bekend. Waarschijnlijk heeft een aantal van hen de landbouw verlaten. Mogelijk hing dit samen met het bedrijfstype en de leeftijd van het bedrijfshoofd.

Opvallend was de vrij grote daling van het opvolgingspercentage bij de gecombineerde bedrijven en de geringe daling bij de tuinbouwbedrijven, die in 1972 het hoogste opvolgingspercentage hadden. Per provincie verschilde de situatie in samenhang met de bedrijfsomvang nogal.

De spreiding van het opvolgingspercentage naar bedrijfstype was in beide peiljaren over het algemeen geringer dan die naar de leeftijd van het bedrijfshoofd. Naarmate het bedrijfshoofd ouder was, lag het opvolgingspercentage hoger. Ook in dit opzicht waren er provinciale verschillen, die zich toespitsten rond de leeftijd van 65 jaar. Waarschijnlijk werd een deel van de bedrijven rond deze leeftijd van de bedrijfshoofden door de opvolgers overgenomen. Daar stond tegenover dat een aantal bedrijfshoofden zonder opvolger het bedrijf aanhield. Als er relatief veel van laatstgenoemde groep rond hun 70e jaar het bedrijf hebben beëindigd, terwijl de oudere bedrijfshoofden met een potentiële opvolger nog enige tijd bedrijfshoofd bleven, zou daarmee het hoge opvolgingspercentage in de leeftijdsklasse boven 70 jaar zijn aangegeven.

Ondanks de regionale verschillen in bedrijfsovernamen steeg het opvolgingspercentage met de leeftijd van de bedrijfshoofden. Daar doorheen speelde dat er bij jongere bedrijfshoofden meer dan bij oudere nog geen potentiële opvolger was, b.v. omdat deze nog te jong was. De verschillen waren dermate groot, dat men meende daaruit een verder verminderende belangstelling voor bedrijfsopvolging te kunnen concluderen (Kloprogge, 1975).

Geconstateerd werd dat de leeftijd van het bedrijfshoofd en de bedrijfsomvang een min of meer eigen invloed hadden op het opvolgingspercentage. Dit bleek uit het hogere opvolgingspercentage bij het stijgen van de leeftijd van de bedrijfshoofden naarmate de bedrijven groter waren.

## - Situatie in 1976

Tussen 1972 en 1976 is niet alleen het aantal potentiële opvolgers gedaald, maar ook het aantal bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder die het agrarisch bedrijf als hoofdberoep uitoefenden. De resultante van deze ontwikkelingen was, dat het opvolgingspercentage afnam van 40 naar 37. Deze daling was geringer dan in de voorgaande periode. De daling kwam voor in alle provincies, behalve in Groningen en de IJsselmeerpolders waar sprake was van enige stijging. Waar het opvolgingspercentage in 1972 al laag was, bleef de daling over het algemeen beperkt. Groter dan het landelijk gemiddelde was de daling in Overijssel, Noord- en Zuid-Holland. De verschillen naar opvolgingspercentage tussen de provincies waren in 1976 dan ook geringer dan in 1972.

Het opvolgingspercentage varieerde - evenals in 1972 en 1968 - naar bedrijfsomvang, bedrijfstype en leeftijd van het bedrijfshoofd. Sterker dan in 1972 kwam echter de samenhang met de bedrijfsomvang tot uiting. De leeftijd van het bedrijfshoofd bleef een onafhankelijke, zij het minder uitgesproken rol, spelen. De samenhang tussen bedrijfstype en opvolgingspercentage hing mede af van de bedrijfsomvang.

Ten opzichte van 1972 is het opvolgingspercentage bij alle bedrijfstypen - en ook bij de meeste leeftijdsklassen - het sterkst gedaald bij bedrijven tussen 70 en 90 sbe. Vrijwel gelijk bleef het percentage bij bedrijven van 150 sbe en meer. De afname van het aantal kleine bedrijven en de toename bij de grote bedrijven werd gezien als de belangrijkste oorzaak van de vertraagde daling van het opvolgingspercentage. Een verdere vertraging na 1976 werd niet uitgesloten geacht (Tjoa 1978).

## - Situatie in 1980

In 1980 was het opvolgingspercentage nauwelijks lager dan in 1976. Deze ontwikkeling hing vooral samen met de bedrijfsomvang. Het aandeel van de kleinere bedrijven, waar relatief meer bedrijven geen opvolger hadden dan op de grotere, nam namelijk af. In vergelijking met 1976 was het opvolgingspercentage bij bedrijven met minder dan 250 sbe lager. In deze periode nam het aantal grote bedrijven met een potentiële opvolger vrij sterk toe. In 1980 kwam bijna de helft van de potentiële opvolgers voor op bedrijven boven 190 sbe. Dit in tegenstelling tot b.v. 1972 toen het zwaartepunt lag bij bedrijven beneden 150 sbe. Sindsdien is het aantal kleine bedrijven met een potentiële opvolger verder gedaald. Ondanks deze vermindering kwam in 1980 nog bijna een kwart van de potentiële opvolgers voor op bedrijven beneden 110 sbe. Deze situatie verschilde naar bedrijfstype en leeftijd van het bedrijfshoofd. Ook waren er verschillen tussen de provincies.

Tabel 2.1 Potentiële opvolging 1972-1980 naar bedrijfsomvang

Bedrijfs- omvang	Aantal opvolgers			Opvolgingspercentage		
	1972	1976	1980	1972	1976	1980
10 - 70	5.516	3.646	2.558	24	16	13
70 - 110	6.567	3.714	2.468	42	28	23
110 - 150	5.998	4.240	3.064	60	46	37
150 - 190	3.872	3.701	3.218	67	60	51
190 - 250	2.772	3.520	4.108	71	68	64
250 sbe en meer	2.367	3.868	5.668	72	74	74
Totaal	27.092	22.689	21.084	40	37	36

Een verhoudingsgewijs hoog opvolgingspercentage kwam in beide jaren voor in de glastuinbouw en een laag percentage in melkveehouderij en de overige tuinbouw. Bij deze bedrijfstypen daalde het aantal kleine bedrijven met een potentiële opvolger, terwijl dat van de grotere bedrijven met opvolger steeg. In de intensieve veehouderij daarentegen nam tegelijk met een toename van het aantal grote bedrijven ook het aantal potentiële opvolgers toe. In de akkerbouw stond tegenover een toename van het aantal kleine bedrijven een daling van het aantal potentiële opvolgers, terwijl het toegenomen aantal grote bedrijven gepaard ging met een vrijwel gelijk gebleven aantal potentiële opvolgers. Bij de overige veehouderij veranderde het aantal kleine en grote bedrijven nauwelijks, terwijl het aantal potentiële opvolgers afnam. Bij de gecombineerde bedrijven tenslotte waren over de hele linie zowel minder bedrijven als potentiële opvolgers.

Tabel 2.2 Potentiële opvolging 1972-1980 naar bedrijfstype

Bedrijfs- type	Aantal opvolgers			Opvolgingspercentage		
	1972	1976	1980	1972	1976	1980
Melkveehouderij	13.784	11.536	10.551	41	38	39
Intensieve veeh.	614	858	1.349	22	26	30
Overige veehouderij	3.048	2.246	1.890	36	30	26
Akkerbouw	2.796	2.829	2.690	42	42	36
Glastuinbouw	2.331	1.789	1.673	52	46	45
Overige tuinbouw	2.515	1.953	1.817	39	34	33
Gecombineerde bedr.	2.005	1.478	1.114	41	38	32
Totaal	27.092	22.689	21.084	40	37	36

Verschillen in de opvolgingssituatie kwamen verder tot uiting in de eigendom en pacht 1) van de cultuurgrond. Voor een deel hingen deze verschillen samen met het bedrijfstype. Bij bedrijven die de grond deels in eigendom en deels in pacht hadden, was het aantal potentiële opvolgers per 100 bedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder naar verhouding het hoogst. Dat gold vooral voor de melkveehouderij en de glastuinbouw. Relatief laag was het aantal potentiële opvolgers bij de gecombineerde bedrijven met alle cultuurgrond in eigendom, en bij de intensieve en overige veehouderijbedrijven waar alle grond werd gepacht.

De leeftijd van de bedrijfshoofden speelde in 1980 op zich nauwelijks een rol. Dit in tegenstelling tot de situatie in 1976 en 1972. Vergelijking laat zien dat de bedrijfshoofden met een potentiële opvolger in 1980 over het algemeen jonger waren dan in 1972. Deze ontwikkeling zou er op kunnen wijzen, dat men in een steeds vroeger stadium bezig is met de voorbereiding (uitbreiding van de bedrijfsomvang, vorming van een maatschap e.d.) op de uiteindelijke bedrijfsoverdracht. Verder bleek bij alle bedrijven, dat de bedrijfshoofden met een potentiële opvolger gemiddeld jonger waren naarmate de bedrijven een grotere omvang hadden. Waarschijnlijk draagt men een bedrijf van grote omvang eerder over dan een klein bedrijf, zeker als het bedrijfshoofd nog geen 65 jaar is (AOW-uitkering).

1) Dit gegeven was alleen bekend van de landbouwtelling van 1979.

Tabel 2.3 Potentiële opvolging 1972-1980 naar leeftijd bedrijfshoofd

Leeftijd	Aantal opvolgers			Opvolgingspercentage		
	1972	1976	1980	1972	1976	1980
50 - 54	6.511	5.611	5.287	33	29	29
55 - 59	7.500	6.421	6.401	40	38	37
60 - 64	6.838	5.931	5.299	44	41	40
65 - 69	3.446	2.528	2.451	44	40	38
70 jaar en ouder	2.797	2.198	1.646	52	49	40
Totaal	27.092	22.689	21.084	40	37	36

Wat betreft de leeftijd van de bedrijfshoofden waren er wel verschillen in opvolgingspercentage tussen 1976 en 1980 in relatie met de bedrijfsomvang en het bedrijfstype. Bij bedrijfshoofden van dezelfde leeftijd en bedrijven van gelijke omvang liep de ontwikkeling van het percentage per bedrijfstype nogal uiteen (bijlage 2):

- melkveebedrijven:

gedaald bij bedrijven beneden 250 sbe in bijna alle leeftijdsklassen en gelijk gebleven bij bedrijven boven 250 sbe in vrijwel alle leeftijdsklassen;

- intensieve veehouderij:

ongeacht de bedrijfsomvang is het opvolgingspercentage in alle leeftijdsklassen gedaald;

- overige veehouderij:

gedaald bij bedrijven beneden 250 sbe in bijna alle leeftijdsklassen; gelijk gebleven bij bedrijven boven 250 sbe, nl. als resultaat van een daling bij bedrijfshoofden jonger dan 55 en ouder dan 70 en een toename bij bedrijfshoofden tussen 55 en 70 jaar;

- akkerbouwbedrijven:

afname van het opvolgingspercentage, ongeacht de bedrijfsomvang in alle leeftijdsklassen;

- glastuinbouwbedrijven:

op bedrijven beneden 250 sbe lag - afhankelijk van de leeftijd van de bedrijfshoofden - het opvolgingspercentage soms hoger, maar soms ook lager; op bedrijven boven 250 sbe bleef het opvolgingspercentage bijna gelijk;

- overige tuinbouwbedrijven:

opvolgingspercentage gedaald in vrijwel alle leeftijdsklassen bij bedrijven beneden 150 sbe en bijna gelijk gebleven boven 150 sbe;

- gecombineerde bedrijven:

gedaald in vrijwel alle leeftijdsklassen bij bedrijven beneden 190 sbe en bijna gelijk gebleven boven deze omvang.

Evenals voor 1980 liep de opvolgingssituatie regionaal nogal uiteen. Dit hield verband met verschillen in bedrijfsomvang, bedrijfstype en leeftijd van de bedrijfshoofden. Een relatief laag opvolgingspercentage kwam voor in Drenthe en Limburg in alle omvangsklassen, bedrijfstypen en leeftijdsklassen. Als gevolg van een betere bedrijfsgruottestructuur en verhoudingsgewijs jonge leeftijdsopbouw van de bedrijfshoofden hadden de IJsselmeerpolders een hoog opvolgingspercentage. In Noord-Brabant steeg het opvolgingspercentage enigszins doordat er meer potentiële opvolgers - bij de intensieve veehouderij - kwamen. De relatief gunstige situatie in Friesland had te maken met de aanwezigheid van

Tabel 2.4 Potentiële opvolging 1972-1980 naar provincie

Provincie	Aantal opvolgers			Opvolgingspercentage		
	1972	1976	1980	1972	1976	1980
Groningen	1.130	1.098	974	34	37	35
Friesland	2.076	1.735	1.647	41	39	39
Drenthe	1.534	1.305	994	32	31	25
Overijssel	3.972	3.253	3.034	46	40	39
Gelderland	4.682	3.855	3.596	40	36	35
Utrecht	1.038	884	833	43	38	37
Noord-Holland	2.408	1.825	1.689	44	38	36
Zuid-Holland	3.842	3.001	2.607	47	41	38
Zeeland	1.152	1.037	946	42	39	36
Noord-Brabant	3.102	2.604	2.828	35	31	33
Limburg	1.392	1.198	1.144	30	28	28
IJsselmeerpolders	764	894	792	59	67	65
Totaal	27.092	22.689	21.084	40	37	36

een aanzienlijk aantal grote veehouderijbedrijven. In Overijssel daarentegen was in alle omvangsklassen bij de veehouderijbedrijven het opvolgingspercentage gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Concluderend kan men stellen dat de veranderingen in de opvolgingssituatie landelijk gezien waren terug te voeren tot verschillen tussen de grootteklassen, de bedrijfstypen en de leeftijd van de bedrijfshoofden. De invloed van de bedrijfsomvang is in de loop der jaren steeds sterker geworden, terwijl de betekenis van de leeftijd van de bedrijfshoofden voor het opvolgingspercentage is verminderd. Ook gebiedsverschillen speelden een rol. In grote lijnen zijn hiermee voor de diverse peiljaren de relaties aangegeven tussen de factoren die verband hielden met de bedrijfsopvolging.

## 2.2 Karakteristiek van de veranderingen tussen 1976 en 1980

De daling van het opvolgingspercentage van 48 in 1968 tot 36 in 1980 had te maken met een vermindering van het aantal opvolgers op voornamelijk kleine bedrijven. Dit was vooral rond 1970 het geval. Aan het einde van de zeventiger jaren is de daling echter vertraagd. De daling van het aantal kleine bedrijven - meestal zonder opvolger - was toen nauwelijks groter dan de toename van het aantal grote bedrijven met een opvolger. Niettemin was er ook in 1980 nog een vrij omvangrijke groep kleine bedrijven met een potentiële opvolger. Gezien de inkomenssituatie is het niet uitgesloten, dat een groot deel van de potentiële opvolgers op kleine bedrijven in de toekomst in een moeilijke positie terecht komt. Of en in hoeverre deze bedrijven b.v. onder invloed van de niet zo perspectievolle ontwikkelingen van de werkgelegenheid buiten de landbouw worden overgenomen, is momenteel niet te zeggen.

Niet alleen de bedrijfsomvang maar ook en in samenhang daarmee het bedrijfstype was van invloed op het opvolgingspercentage. Alleen in de veehouderij steeg het opvolgingspercentage, terwijl het aantal opvolgers toenam. In hoeverre hiervoor de qua oppervlakte kleine bedrijven mogelijkheden voor bedrijfsopname lagen, was moeilijk te overzien. Wel is het zo dat de toename van het aantal intensieve veehouderijbedrijven, o.m. als gevolg van een uitbreiding van de varkens- of pluimveestapel, inmiddels zijn hoogtepunt lijkt te zijn gepasseerd (Landbouw-Economisch Bericht 1983).

Op zich speelde de leeftijd van de bedrijfshoofden aan het einde van de zeventiger jaren - in tegenstelling tot eerder - nauwelijks een rol meer in de hoogte van het opvolgingspercentage. Deze ontwikkeling hield geen verband met veranderingen in de leeftijdsopbouw, b.v. doordat er bedrijfshoofden in de tel-



periode 50 jaar werden. Daardoor waren de verschillen te klein. Alleen in relatie met de bedrijfsomvang en het bedrijfstype liepen de opvolgingspercentages per leeftijdsklasse uiteen.

Veranderingen in het opvolgingspercentage kunnen eveneens via bovengenoemde factoren een gevolg zijn geweest van:

- de mate van afvloeiing van potentiële opvolgers;
- het aantal overgenomen bedrijven;
- een toename van potentiële opvolgers op bedrijven waar er aanvankelijk geen was;
- de ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven in de diverse grootteklassen;

Het effect van deze ontwikkelingen is niet uit de gegevens van de diverse peiljaren af te leiden. Daarvoor diende een andere werkwijze te worden gevolgd.

Tussen 1976 en 1980 bleef het opvolgingspercentage vrijwel gelijk. Betekende dit nu ook dat er in deze periode rond de bedrijfsopvolging weinig is veranderd? De aanwezigheid van een potentiële opvolger zal niet zonder meer inhouden, dat het bedrijf wordt overgenomen. Aan de andere kant betekent de afwezigheid van een opvolger niet altijd dat het bedrijf te zijner tijd verdwijnt. Bedrijfsopvolging is vaak een proces van jaren. Voor een korte waarnemingsperiode houdt dit in dat in een groot aantal gevallen de opvolgingssituatie niet zal zijn veranderd. In schema 2.1 is in grote lijnen het opvolgingsgebeuren tussen 1976 en 1980 weergegeven.

Van de 61.742 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder hadden er in 1976 22.689 wel en 39.053 geen potentiële opvolger. Van de bedrijven met een potentiële opvolger bestond 91% in 1980 nog en was 9% intussen opgeheven. Van de voortgezette bedrijven had ruim de helft in 1980 nog steeds een potentiële opvolger, was een deel reeds overgenomen en had een ander deel geen opvolger meer. Bijna alle bedrijven werden voortgezet als hoofdberoepsbedrijf.

Van de hoofdberoepsbedrijven zonder opvolger in 1976 bestond 79% in 1980 nog en was 21% opgeheven. Van de voortgezette bedrijven had het merendeel ook in 1980 geen opvolger, was een aantal bedrijven overgenomen en heeft een iets groter aantal bedrijven alsnog een potentiële opvolger gekregen. De meeste bedrijven werden voortgezet als hoofdberoepsbedrijf.

De in eerste instantie onderscheiden acht deelgroepen zijn samengevoegd tot vijf categorieën:

1. Overgenomen bedrijven (1.1.2.1 en 2.1.2.1);
2. Bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 (1.1.1.1);
3. Bedrijven die in 1976 wel en in 1980 geen opvolger hadden (1.1.1.2 en 1.2);
4. Bedrijven die in 1976 geen en in 1980 wel een potentiële opvolger hadden (2.1.1.2);
5. Bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980 (2.1.1.1 en 2.2).

Van deze categorieën is de ontwikkeling van de bedrijven (bedrijfsomvang, bedrijfstype) nagegaan. In relatie hiermee is ingegaan op enkele kenmerken van de bedrijfshoofden (leeftijd, beroepscategorie) en de potentiële opvolgers (opleiding, beroepsactiviteiten). Bedrijven die pas in 1980 een potentiële opvolger kregen, omdat het bedrijfshoofd in 1976 nog geen 50 jaar was of omdat het bedrijf in 1976 een nevenbedrijf was, zijn hier buiten beschouwing gebleven (zie 4. Opbouw en betekenis van het opvolgingspercentage).

Schema 2.1 Opvolgingsgebeuren 1976-1980

Hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1976		Situatie in 1980		Beroepscategorie	
Bedrijven	Bedrijfs- hoofden	Opvolgingssituatie			
1. Met opvolger	1.1 Bedrijf nog aanwezig	1.1.1 Zelfde bedrijfshoofd	1.1.1.1 Nog opvolger aanwezig	Hoofdberoepsbedrijf	11.477
22.689	20.650	15.498	11.477		
			1.1.1.2 Geen opvolger meer aanwezig	Hoofdber.bedrijf	3.299
			4.021	Nevenbedrijf	722
	1.1.2 Ander bedrijfs- hoofd	1.1.2.1 Overgenomen		Hoofdber.bedrijf	4.691
	5.152	5.152		Nevenbedrijf	461
1.2 Bedrijf opgeheven					
2.039					
2. Zonder opvolger	2.1 Bedrijf nog aanwezig	2.1.1 Zelfde bedrijfshoofd	2.1.1.1 Geen opvolger	Hoofdber.bedr.	21.135
39.053	30.786	29.105	24.692	Nevenbedrijf	3.557
			2.1.1.2 Wel opvolger	Hoofdber.bedrijf	4.413
			4.413		
	2.1.2 Ander bedrijfs- hoofd	2.1.2.1 Overgenomen		Hoofdber.bedrijf	1.270
	1.681	1.681		Nevenbedrijf	411
2.2 Bedrijf opgeheven					
8.267					

### 3. AARD EN ACHTERGRONDEN VAN DE OPVOLGINGSSITUATIE 1976-1980

In het vorige hoofdstuk bleek dat het opvolgingspercentage - het aantal potentiële opvolgers per 100 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder - tussen 1976 en 1980 nauwelijks is veranderd. Achter deze geringe verandering gingen verschillende ontwikkelingen schuil. Een deel van de bedrijven is door de opvolger overgenomen, terwijl op een ander deel in beide peiljaren een potentiële opvolger aanwezig was. Op sommige bedrijven is de opvolger verdwenen en op andere bedrijven in een later stadium alsnog verschenen. Een groot deel van de bedrijven had echter geen opvolger.

Van elk van de onderscheiden deelgroepen (3.1 t/m 3.5) zijn enkele kenmerken van de bedrijven (bijlage 2) en bedrijfshoofden - en voor zover daarvan sprake was van de potentiële opvolgers - nagegaan. Ook is aandacht geschonken aan gebiedsverschillen (bijlage 3). In het volgende hoofdstuk wordt gezien hoe de opvolging vanuit 1976 is verlopen en vanuit 1980 tot stand is gekomen.

#### 3.1 Overgenomen bedrijven

De land- en tuinbouw wordt grotendeels in gezinsverband bedreven. Van oudsher was er een sterke continuïteit van bedrijf en beroep. Bedrijfsoverdracht had meestal plaats in het kader van generatiewisseling, d.w.z. van vader op zoon. Deze situatie is tot nog toe weinig veranderd. Tussen 1976 en 1980 zijn ruim 6.800 hoofdberoepsbedrijven overgenomen van een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder. De meeste bedrijven zijn voortgezet door een zoon.

De bedrijven die van vader op zoon overgingen, waren in 1980 gemiddeld even groot als de door een vreemde overgenomen bedrijven. In 1976 - dus voor de overname - waren de verschillen echter groter. De door vreemden overgenomen bedrijven waren toen aanmerkelijk kleiner dan de in gezinsverband overgedragen bedrijven. Het groeitempo tussen beide groepen verschilde duidelijk. Ook binnen elke groep waren er verschillen.

Lang niet alle overgenomen bedrijven zijn vergroot. Van de door een zoon overgenomen bedrijven is circa 30% en van de door vreemden overgenomen bedrijven circa 40% vergroot. Voor beide groepen geldt dat een op de zes bedrijven - soms zelfs aanzienlijk - is verkleind. Alle andere overgenomen bedrijven bleven in omvang ongeveer gelijk. Wat er na 1980 veranderde, is - door het ontbreken van gegevens - onbekend. Ongetwijfeld zal het veranderen van de bedrijfsomvang zich voor een aantal bedrijven over een langer tijdsbestek uitstrekken dan de hier beschouwde periode van vier jaar.

Tabel 3.1 Overgenomen bedrijven naar bedrijfsomvang in 1976 en 1980

Bedrijfsomvang	1976			1980		
	overgen. in gez.- verband	overgen. door vreemden	totaal	overgen. in gez.- verband	overgen. door vreemden	Totaal
10 - 70	18%	32%	19%	22%	27%	22%
70 - 110	18%	22%	18%	12%	13%	13%
110 - 150	19%	15%	18%	15%	12%	14%
150 - 190	17%	11%	17%	15%	13%	15%
190 - 250	15%	11%	15%	18%	18%	18%
250 sbe en meer	13%	9%	13%	18%	17%	18%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	(6.349)	(484)	(6.833)	(6.349)	(484)	(6.833)

De meeste in gezinsverband overgenomen bedrijven - ongeveer 80% - hadden in 1976 een potentiële opvolger. Een betrekkelijk klein aantal, namelijk 7%, ging over in vreemde handen. Het merendeel van de bedrijven is na de overdracht voortgezet als hoofdberoepsbedrijf. Het grootst waren de door een zoon overgenomen bedrijven, terwijl de door vreemden overgenomen bedrijven na 1976 vrij snel in omvang toenamen. De door een zoon overgenomen bedrijven waar in 1976 geen opvolger was, zijn over het algemeen echter iets verkleind. Dit kwam vooral omdat bij laatstgenoemde categorie overnemers een op de vier bedrijven als nevenbedrijf werd voortgezet. Bijna al deze bedrijven waren voor de overname al klein en zijn daarna verder verkleind. De door een zoon overgenomen bedrijven waar in 1976 wel een potentiële opvolger aanwezig was, bleven vrijwel alle hoofdberoepsbedrijven. Soms ging de overdracht samen met verandering van bedrijfstype, namelijk als een klein bedrijf met een kleine veestapel werd uitgebouwd tot een intensief veehouderijbedrijf van een redelijk grote omvang. Zeer stabiel bleef het aantal glastuinbouw- en overige tuinbouwbedrijven.

Tabel 3.2 Veranderingen bij overgenomen bedrijven

	Overgenomen in gezinsverband		Overgenomen door vreemden	Totaal
	met potentiële opvolg. in 1976	zonder opvolger in 1976		
Aantal in 1976	5.017	1.332	484	6.833
waarvan in 1980:				
- hoofdberoep agrariër	91%	74%	81%	87%
sbe/bedrijf 1976	174	135	145	166
1980	193	128	190	182
ha/bedrijf 1976	19,5	15,9	16,7	19,2
1980	19,4	14,0	17,7	18,4
- hoofdber. niet-agrariër	9%	26%	19%	13%
sbe/bedrijf 1976	91	62	75	78
1980	59	42	60	52
ha/bedrijf 1976	12,2	9,5	9,1	10,8
1980	8,4	6,8	6,9	7,6

Ruim twee derde van de boeren en tuinders droeg het bedrijf voor het 65e jaar aan hun zoon over. De meeste voormalige bedrijfshoofden bleven daarna - zij het in verminderde mate - nog wel op dit bedrijf meewerken.

De leeftijd van de nieuwe bedrijfshoofden liep nogal uiteen. Het jongst waren degenen die in 1976 als opvolger waren aangewezen en het bedrijf als hoofdberoepsbedrijf hebben voortgezet (bijna twee derde was jonger dan 35 jaar). Van deze groep hebben de meesten het bedrijf uitgebreid (gemiddeld circa 30 sbe). Van de nieuwe bedrijfshoofden die ouder dan 40 jaar waren, hebben er veel hun bedrijf nauwelijks of niet vergroot. Van de overnemers op bedrijven zonder opvolger in 1976 was de helft of meer op het moment van de overname 40 jaar of ouder. Zij lieten de bedrijfsomvang meestal gelijk, behalve een aantal vreemden die een bedrijf overnamen en dit vaak flink hebben vergroot.

Over de gehele linie waren de als hoofdberoepsbedrijf voortgezette bedrijven in de glastuinbouw het grootst (gemiddeld 295 sbe) en de overige veehouderijbedrijven het kleinst (170 sbe). Dit hield mede verband met de relatief jonge leeftijd van de glastuinders, die een bedrijf hebben overgenomen dat voor de overname veelal al groot was, en de overwegend oudere bedrijfshoofden op de overige veehouderijbedrijven, die aanvankelijk kleiner waren. Bij alle bedrijfstypen lag de gemiddelde omvang bij bedrijven met een opvolger in 1976 op een hoger niveau dan op de bedrijven waar toen geen opvolger was. In hoeverre en welke overgenomen bedrijven na 1980 zijn uitgebreid, is niet bekend.

Tabel 3.3 Gemiddelde omvang (in sbe) van de overgenomen bedrijven naar leeftijd nieuwe bedrijfshoofd en bedrijfstype in 1980

Leeftijd bedr.hoofd/ bedrijfstype in 1980	Overgenomen in gezinsverband				Overgenomen door vreemden	
	met potentiële opvolger in 1976		zonder opvolger in 1976			
	hoofd-beroep agra-riër	niet-agra-riër	hoofd-beroep agra-riër	niet-agra-riër	hoofd-beroep agra-riër	niet-agra-riër
Tot 30 jaar	202	62	151	47	206	46
30 - 34 jaar	211	76	179	63	208	71
35 - 39 jaar	206	74	166	44	218	47
40 - 49 jaar	163	100	177	48	210	65
50 jaar en ouder	107	29	81	36	133	60
Totaal	193	59	128	42	190	60
Melkveehouderij	180	63	122	39	182	66
Intensieve veehouderij	204	67	126	57	161	69
Overige veehouderij	170	37	59	34	103	46
Akkerbouw	197	71	132	39	158	70
Glastuinbouw	295	84	243	133	279	95
Overige tuinbouw	190	46	140	53	261	44
Gecombineerde bedr.	190	36	108	36	220	39

Vooraf in de IJsselmeerpolders, Noord- en Zuid-Holland (bijlage 3) zijn veel bedrijven na de overdracht als hoofdberoepsbedrijf voortgezet. Over het algemeen waren dat grote bedrijven, die in omvang verder toenamen. Ondanks een uitbreiding - ook na de overdracht - bleef de gemiddelde bedrijfsomvang betrekkelijk laag in Drenthe, Overijssel, Gelderland, Utrecht, Zeeland en Limburg. Uiteraard waren er verschillen tussen de bedrijfstypen. Ook de leeftijd speelde een rol. Er waren nogal wat nieuwe bedrijfshoofden van 45 jaar of ouder, waar het bedrijf tegelijk of kort na de overname werd verkleind.

De meeste bedrijven die na de overdracht als nevenbedrijf werden voortgezet, zijn bij bijna alle bedrijfstypen verkleind. Dit hing samen met de veelal oudere leeftijd van de bedrijfshoofden, die soms ook een deel van de grond hebben afgestoten. Het meest zijn de bedrijven als nevenbedrijf voortgezet in Overijssel en Gelderland (24% en 21%) en het minst in Noord- en Zuid-Holland (6%). Het sterkst in omvang daalden de nevenbedrijven in het westen en zuiden van het land, terwijl in Overijssel de bedrijven gemiddeld even groot bleven.

Bijna allen (92%) die het bedrijf na de overname als hoofdberoepsbedrijf hebben voortgezet, werkten daarvoor op het ouderlijk bedrijf. Ongeveer 40% van hen had middelbaar agrarisch onderwijs, meestal degenen met een akkerbouwbedrijf of een middelgroot of groot veehouderijbedrijf. De helft van de nieuwe bedrijfshoofden had enkel lager agrarisch onderwijs, vooral in de glastuinbouw. Degenen met een baan bij een niet-agrarisch bedrijf hebben het ouderlijk bedrijf vaak pas op oudere leeftijd overgenomen. Voor hen is het overnemen van het bedrijf waarschijnlijk pas aan de orde gekomen vanwege de hoge leeftijd of het overlijden van het vorige bedrijfshoofd.

Hoewel de meeste als nevenbedrijf voortgezette bedrijven ook voor de overname al klein waren, werkte in 1976 een verhoudingsgewijs groot deel (60%) van de opvolgers op het ouderlijk bedrijf. Deze opvolgers zijn kennelijk in een eerder stadium van plan geweest boer of tuinder te worden maar hebben daar van afgezien, b.v. omdat men geen kans zag het bedrijf te vergroten of omdat bij de boedelscheiding het bedrijf is verkleind. Het kan ook zijn dat een aantal al

wat oudere overnemers het bedrijf niet wilde vergroten maar doelbewust heeft gezocht naar andere wegen om een aanvullend inkomen te verkrijgen. Evenmin is uitgesloten dat anderen gezien de ondernemerskwaliteiten noodgedwongen moesten uitzien naar andere inkomensbronnen i.c. ander werk om een redelijk inkomen te behalen. In beide situaties heeft men het bedrijf als nevenbedrijf - vaak in verkleinde vorm - aangehouden. Dat gold des te meer voor degenen die voor de overname van het bedrijf op een niet-agrarisch bedrijf werkten.

Tabel 3.4 Werkkring en schoolopleiding in 1976 van de nieuwe bedrijfshoofden (vóór de overdracht)

Werkkring/schoolopleiding potentiële opvolgers in 1976	Bedrijf na de overdracht voortgezet als	
	hoofdberoepsbedrijf	nevenbedrijf
Werkzaam op: ouderlijk agr. bedrijf	92%	60%
ander agrarisch bedrijf	2%	6%
niet-agrarisch bedrijf	4%	30%
Schoolgaand	2%	4%
Totaal	100% (4.582)	100% (435)
Gevolgd onderwijs in 1976:		
Middelb. of hoger agrarisch onderwijs	38%	23%
Lager agrarisch onderwijs	50%	49%
Overig dagonderwijs	6%	12%
Geen voortgezet dagonderwijs	6%	16%

### 3.2 Bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980

Van de 22.689 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder met een potentiële opvolger in 1976 had in 1980 de helft nog steeds een opvolger. Het ging om zowel grote als kleine bedrijven. Vrij veel bedrijven namen in omvang toe, vooral die tussen 110 en 190 sbe. Deze en meer nog de grote bedrijven zullen te zijner tijd waarschijnlijk worden overgenomen. Beneden 110 sbe zijn sommige bedrijven vergroot, daarentegen nogal wat andere verkleind. De reden van verkleining is niet bekend. Vermoedelijk tekent zich bij een aantal bedrijven al de tendens af, dat ofwel uiteindelijk van bedrijfsovername wordt afgezien dan wel dat het bedrijf niet als hoofdberoeps- maar als nevenbedrijf wordt voortgezet. Daar staat tegenover dat - mede door de verslechterde omstan-

Tabel 3.5 Bedrijven met potentiële opvolger in 1976 en 1980 naar bedrijfsomvang

Bedrijfsomvang	1976	1980
10 - 70	9%	11%
70 - 110	15%	11%
110 - 150	19%	14%
150 - 190	18%	15%
190 - 250	18%	20%
250 sbe en meer	21%	29%
Totaal	100% (11.477)	100% (11.477)

digheden op de arbeidsmarkt - een aantal potentiële opvolgers op kleine bedrijven alsnog wellicht heeft besloten het bedrijf over te nemen en als hoofdberoepsbedrijf voort te zetten.

Evenals bij de overgenomen bedrijven gingen veranderingen in de bedrijfsgrootte soms gepaard met veranderingen van bedrijfstype. De toename van het aantal intensieve veehouderijbedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 was meestal een gevolg van verandering van bedrijfstype bij de overige veehouderijbedrijven en voor een gering deel bij de melkveebedrijven. Van de overige veehouderijbedrijven werd ruim een vierde een gespecialiseerd melkveebedrijf. De toename bij de akkerbouwbedrijven was een gevolg van de ontmenging bij de gecombineerde bedrijven. Het aantal tuinbouwbedrijven bleef stabiel. Van ongeveer een op de tien melkvee- en akkerbouwbedrijven veranderde na 1976 het type.

Van de bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 waren de glastuinbouwbedrijven het grootst. Deze zijn bovendien sterk in omvang uitgebreid. Het kleinst waren de overige veehouderijbedrijven, hoewel daar ook sprake was van groei. Aanzienlijk sterk groeiden de middelgrote en grote melkvee- en intensieve veehouderijbedrijven. Dit in tegenstelling tot de akkerbouwbedrijven, waarvan er veel in omvang gelijk bleven. In hoeverre en welke bedrijven na 1980 zijn uitgebreid, is niet bekend.

Van de bedrijfshoofden met een potentiële opvolger in beide peiljaren was bijna drie vierde in 1980 jonger dan 65 jaar. Dit komt nagenoeg overeen met de leeftijdsverdeling van bedrijfshoofden voor de bedrijfsoverdracht. In een aantal gevallen zal het bedrijf intussen reeds - meestal aan een zoon - zijn overgedragen.

De bedrijven van bedrijfshoofden jonger dan 60 jaar met in beide jaren een potentiële opvolger waren over het algemeen groter dan die van hun oudere collega's. Tussen 1976 en 1980 nam de omvang van de bedrijven in doorsnee met 25 sbe toe. Daarmee waren deze bedrijven groter dan de reeds overgenomen en als hoofdberoepsbedrijf voortgezette bedrijven (gemiddeld resp. 215 en 182 sbe in 1980; gemiddeld resp. 18,4 en 21,3 ha).

In alle provincies (zie bijlage 3) nam de omvang van de bedrijven met een potentiële opvolger tussen 1976 en 1980 toe, vooral in Friesland en Zuid-Holland. Een geringe groei kwam voor in Zeeland.

Tabel 3.6 Gemiddelde omvang van bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 naar leeftijd bedrijfshoofd en bedrijfstype

Leeftijd bedrijfshoofd/bedrijfstype	Aantal in 1976	Aantal in 1980	Sbe/bedrijf	
			1976	1980
50 - 54	34%	3%	207	243
55 - 59	35%	35%	208	242
60 - 64	18%	34%	195	221
65 - 69	7%	17%	180	195
70 jaar en ouder	6%	11%	125	132
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>	<b>215</b>
Melkveehouderij	52%	51%	172	201
Intensieve veehouderij	3%	5%	185	225
Overige veehouderij	10%	9%	152	172
Akkerbouw	13%	14%	203	203
Glastuinbouw	7%	8%	299	357
Overige tuinbouw	8%	8%	216	240
Gecombineerde bedrijven	7%	5%	190	203

Het merendeel van de potentiële opvolgers werkte zowel in 1976 als in 1980 op het ouderlijk bedrijf. Nagenoeg allen hadden in 1980 dezelfde werkkring als vier jaar eerder. Waar dat niet het geval was, hing dat meestal samen met de schoolopleiding die in 1976 nog niet voltooid was. Ongeveer twee derde van de in 1976 nog schoolgaande potentiële opvolgers werkte in 1980 thuis mee. Dit had vooral betrekking op grote melkvee- en akkerbouwbedrijven. Indien sprake was van een andere werkkring betrof dat veelal potentiële opvolgers op kleine bedrijven, die op een niet-agrarisch bedrijf zijn beland. Een en ander leidde er toe dat in 1980 op de grote bedrijven meer en op de kleine bedrijven minder potentiële opvolgers werkten dan in 1976. Het toenemen van het elders werken van de potentiële opvolgers bij kleine bedrijven vergroot de kans, dat het bedrijf te zijner tijd als nevenbedrijf zal worden voortgezet.

Het al dan niet op het ouderlijk bedrijf meewerken van de potentiële opvolger hing grotendeels af van de bedrijfsomvang. In bijna 60% van de gevallen dat de potentiële opvolger thuis meewerkte, was het bedrijf groter dan 190 sbe. Een geringe bedrijfsomvang en waarschijnlijk ook het niet kunnen uitbreiden van het bedrijf zullen belangrijke redenen zijn geweest dat de potentiële opvolger elders werkte.

Ondanks een geringe bedrijfsomvang werkte een deel van de potentiële opvolgers op het ouderlijk bedrijf (14% van de bedrijven die kleiner dan 110 sbe waren). Het is niet uitgesloten dat de gezondheidstoestand van het bedrijfs- hoofd dit nodig maakte.

In veel gevallen ging het thuis meewerken van de potentiële opvolger gepaard met een uitbreiding van de bedrijfsomvang. Bij de kleine bedrijven bleef echter de omvang, ook als de potentiële opvolger meewerkte, ongeveer gelijk. Dit was eveneens het geval bij bedrijven waar de potentiële opvolger op het ouderlijk bedrijf ging meewerken na eerst een tijdje elders te hebben gewerkt.

In 1976 had 41% en in 1980 45% van de potentiële opvolgers middelbaar of hoger agrarisch onderwijs gevolgd. Dit hing samen met het feit dat een aanzienlijk deel pas na 1976 de opleiding heeft voltooid. Een rol speelde waarschijnlijk ook de toegenomen belangstelling voor het volgen van middelbaar agrarisch onderwijs. Circa 870 potentiële opvolgers hebben na het lager agrarisch onderwijs en circa 320 na het algemeen vormend onderwijs middelbaar agrarisch onderwijs gevolgd.

Tabel 3.7 Werkkring en schoolopleiding van de potentiële opvolgers op bedrijven waar in 1976 en 1980 een opvolger aanwezig was

Werkkring/schoolopleiding potentiële opvolgers	1976	1980
Werkzaam op: ouderlijk agrarisch bedrijf	78%	84%
ander agrarisch bedrijf	4%	6%
niet-agrarisch bedrijf	5%	7%
Schoolgaand	13%	3%
Totaal	100%	100%
Middelbaar of hoger agrarisch onderwijs	41%	45%
Lager agrarisch onderwijs	43%	41%
Overig dagonderwijs	11%	10%
Geen voortgezet dagonderwijs	5%	4%

Naarmate de bedrijven groter waren, hadden meer potentiële opvolgers middelbaar agrarisch onderwijs, vooral in de akkerbouw. Op de kleine bedrijven overheerste echter het lager agrarisch onderwijs. Ongeacht de bedrijfsomvang was dit ook het geval in de glastuinbouw. Overigens dient te worden bedacht dat op een aantal bedrijven een andere potentiële opvolger is verschenen. Op circa



650 bedrijven had namelijk de potentiële opvolger in 1976 middelbaar en in 1980 lager agrarisch onderwijs. Waarschijnlijk is in 1980 een jongere potentiële opvolger genoemd dan vier jaar eerder. Een aantal van deze eerdere opvolgers kan elders een bedrijf hebben overgenomen. Het merendeel - vooral op kleinere bedrijven - heeft waarschijnlijk van opvolging op het ouderlijk bedrijf afgezien en is in de landbouwverwante of niet-agrarische sector gaan werken. Het is niet uitgesloten dat een aantal van hen door de verslechterde werkgelegenheidssituatie alsnog zonder werk is geraakt. De verdere vooruitzichten, persoonlijke ambities, de grootte en de uitbreidingsmogelijkheden van het bedrijf e.d. kan sommigen nadien doen besluiten weer op het ouderlijk bedrijf te gaan werken en zich eventueel aan te melden als potentiële opvolger. Een dergelijke situatie zal zeker bij een beperkte bedrijfsomvang en/of weinig mogelijkheden tot bedrijfsvergroting tot problemen leiden bij de bedrijfsovername.

### 3.3 Bedrijven waar de in 1976 aanwezige potentiële opvolger in 1980 verdwenen was

Een aanzienlijk aantal bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 had in 1980 geen opvolger meer (27%). In deze categorie zijn veel bedrijven - vooral van 70 tot 150 sbe - verkleind, vaak tot minder dan 50 sbe. Het aantal bedrijven met meer dan 190 sbe, waar na 1976 eveneens de opvolger verdween, bleef ongeveer gelijk. Gezien de omvang is het waarschijnlijk dat de meeste van deze laatste bedrijven te zijner tijd - waarschijnlijk door een vreemde - worden overgenomen en als hoofdberoepsbedrijf voortgezet. Het is evenmin uitgesloten dat - mede door de verslechterde werkgelegenheidssituatie - een aantal van de aanvankelijke potentiële opvolgers weer op het ouderlijk bedrijf is terechtgekomen en alsnog heeft besloten boer of tuinder te worden.

Vrij veel bedrijven waar na 1976 de potentiële opvolger verdween, waren klein. Een aantal daarvan was zodanig klein, dat ze in 1980 niet meer bestonden. Dit betrof 34% van de bedrijven met een potentiële opvolger die in 1980 verdwenen was.

Tabel 3.8 Bedrijven waar de potentiële opvolger na 1976 verdween naar bedrijfsomvang

Bedrijfsomvang	Bedrijven in 1980 aanwezig		Bedrijven voor 1980 opgeheven
	1976	1980	1976
10 - 70	28%	40%	43%
70 - 110	20%	16%	17%
110 - 150	17%	11%	15%
150 - 190	11%	9%	10%
190 - 250	10%	8%	8%
250 sbe en meer	14%	16%	7%
Totaal	100% (4.021)	100% (4.021)	100% (2.039)

Hoewel nogal wat bedrijven waar de opvolger verdween in omvang zijn verkleind, bleef de totale produktieomvang van de betreffende bedrijven gemiddeld genomen ongeveer gelijk. Verschillen waren er voor zover de bedrijven als hoofdberoeps- of als nevenbedrijf zijn voortgezet. Van de bedrijven die hoofdberoepsbedrijf bleven ook nadat er geen potentiële opvolger meer was - circa 80% daarvan - veranderde tussen 1976 en 1980 de omvang en de oppervlakte nauwelijks. Van de bedrijven die echter als nevenbedrijf zijn voortgezet, zijn er vrij veel verkleind. Hoe de ontwikkeling na 1980 verliep is niet bekend.

Tabel 3.9 Veranderingen bij bedrijven waar na 1976 de potentiële opvolger verdween

	Bedrijven in 1980 aanwezig	Bedrijven voor 1980 opgeheven
Aantal in 1976	4.021	2.039
waarvan in 1980:		
- hoofdberoep agrariër	82%	-
sbe/bedrijf 1976	165	111
1980	168	-
opp./bedrijf 1976	16,2	11,8
1980	15,7	-
- hoofdberoep niet-agrariër	18%	-
sbe/bedrijf 1976	81	-
1980	66	-
opp./bedrijf 1976	10,3	-
1980	8,6	-

Van de bedrijven waar de in 1976 aanwezige potentiële opvolger is verdwenen, was een op de drie in 1980 opgeheven. Opheffing kwam naar verhouding het meest voor bij de intensieve veehouderijbedrijven en het minst bij de overige veehouderijbedrijven. Bij de bedrijven die bleven, ging het verdwijnen van de opvolger soms gepaard met verandering van bedrijfstype. Bij de melkveehouderij ging de verschuiving vrij vaak in de richting van de overige veehouderij of intensieve veehouderij als gevolg van het afstoten van melkvee door het niet omschakelen van bussenmelk op tankmelken. Vooral bij oudere bedrijfshoofden kwam daarmee het opfokken van jongvee of het mesten van varkens of rundvee meer centraal te staan. De snijmaisteelt op gecombineerde bedrijven leidde tot een toename bij de akkerbouwbedrijven.

Tabel 3.10 Gemiddelde omvang (in sbe) van bedrijven waar na 1976 de potentiële opvolger verdween naar leeftijd bedrijfshoofd in 1980

Leeftijd bedrijfshoofd/ bedrijfstype in 1980	Bedrijven in 1980 aanwezig als			
	hoofdberoepsbedrijven		nevenbedrijven	
	1976	1980	1976	1980
50 - 54	147	149	154	118
55 - 59	144	147	104	94
60 - 64	131	121	107	104
65 - 69	128	106	74	47
70 jaar en ouder	102	91	49	35
Totaal	165	168	81	66
Melkveehouderij	143	147	67	55
Intensieve veehouderij	138	134	87	66
Overige veehouderij	112	91	67	38
Akkerbouw	173	157	80	68
Glastuinbouw	291	193	241	123
Overige tuinbouw	203	163	107	80
Gecombineerde bedrijven	134	123	63	44

De meeste bedrijfshoofden waren bij de opheffing van het vaak kleine bedrijf ouder dan 65 jaar. De bedrijfshoofden die zonder opvolger met het bedrijf zijn doorgegaan, waren over het algemeen jonger dan 65 jaar, vooral degenen die het bedrijf als hoofdberoepsbedrijf voortzetten. Ongeveer gelijk in omvang bleven de hoofdberoepsbedrijven van bedrijfshoofden jonger dan 60 jaar. Van de ouderen hadden de meesten een klein bedrijf, waarvan de omvang na 1976 verder is afgenomen. Vrijwel allen die het bedrijf na het verdwijnen van de opvolger als nevenbedrijf gingen exploiteren, waren ouder dan 65 jaar rustende boeren en hadden meestal een klein bedrijf. Het opheffen van bedrijven kwam veelal voor bij bedrijfshoofden van rond 65 jaar (tabel 3.10).

Behalve bij de melkveebedrijven die hoofdberoepsbedrijf bleven, nam de gemiddelde bedrijfsomvang af. Erg klein waren de overige veehouderijbedrijven, terwijl de tuinbouwbedrijven redelijk groot waren. Niettemin zijn de meeste van deze bedrijven sterker dan bij de andere bedrijfstypen verkleind.

Het kleinst waren de bedrijven, die na het verdwijnen van de opvolger als nevenbedrijf zijn voortgezet. Dit geldt ongeacht de leeftijd van het bedrijfs-hoofd en het bedrijfstype. De betreffende hoofdberoeps- en nevenbedrijven waren in 1976 overigens allemaal hoofdberoepsbedrijven.

Ruim de helft van de bedrijven waar de potentiële opvolger verdween, bleef hoofdberoepsbedrijf vooral in de IJsselmeerpolders en Noord-Holland (zie bijlage 3). De gemiddelde omvang van de bedrijven die hoofdberoepsbedrijf bleven nadat de opvolger was verdwenen, liep per provincie weliswaar uiteen maar veranderde tussen 1976 en 1980 nauwelijks. Veel als nevenbedrijf voortgezette bedrijven waren er naar verhouding in Gelderland. De omvang van deze bedrijven verschilde per provincie. Van relatief veel bedrijven met een opvolger in 1976 die voor 1980 zijn opgeheven, was sprake in Groningen, Zuid-Holland en Zeeland.

Op bijna 60% van de bedrijven waar na 1976 geen potentiële opvolger meer was, werkte deze destijds op het ouderlijk bedrijf mee. Een aanzienlijk deel van hen - bijna twee derde - was toen al 25 jaar of ouder. De belangrijkste reden van het verdwijnen van de opvolger zal wel de geringe omvang van het bedrijf en het daaruit te behalen inkomen zijn geweest. Om tot een redelijk inkomen te kunnen komen, was men waarschijnlijk genoodzaakt het bedrijf door intensivering en/of een grotere oppervlakte cultuurgrond drastisch uit te breiden. De vraag is of dit mogelijk was. Belangrijker is of men de hiermee gepaard gaande investeringen wilde doen en de eruit voortvloeiende financiële gevolgen acceptabel vond. Voor veel potentiële opvolgers zullen dit redenen zijn geweest het aanvankelijke plan, te zijner tijd het bedrijf over te nemen, te laten schieten. Min of meer tegelijk daarmee zal een aantal van hen werk hebben ge-

Tabel 3.11 Werkkring en schoolopleiding in 1976 van daarna verdwenen opvolgers

Werkkring/schoolopleiding potentiële opvolgers in 1976	Na verdwijnen van pot. opv. als ..... voortgezette bedr.		Opgeheven bedrijven
	hoofdber. bedr.	nevenbedr.	
Werkzaam op: ouderlijk agr. bedrijf	64%	49%	57%
ander agrarisch bedrijf	9%	14%	22%
niet-agrarisch bedrijf	12%	26%	14%
Schoolgaand	15%	11%	7%
Totaal	100%	100%	100%
Middelbaar of hoger agr. onderwijs	32%	21%	28%
Lager agrarisch onderwijs	43%	44%	51%
Overig dagonderwijs	17%	20%	11%
Geen voortgezet dagonderwijs	8%	15%	10%

zocht buiten het ouderlijk bedrijf. Of dat altijd gelukt is, is niet bekend. Wel is het zo dat het merendeel van de in 1976 thuis meewerkende potentiële opvolgers uitsluitend agrarisch onderwijs heeft gevolgd en één op de tien alleen lagere school had. Deze omstandigheid zal het vinden van ander werk - ondanks een toen relatief gunstige arbeidsmarktsituatie - niet hebben vergemakkelijkt.

Na 1980 zijn de mogelijkheden om buiten de agrarische sector werk te vinden nogal verslechterd. Dit kan er toe hebben geleid, dat een aantal van de aanvankelijke potentiële opvolgers - na om welke reden dan ook in de niet-agrarische sfeer werkloos te zijn geworden - naar het ouderlijk agrarisch bedrijf is teruggekeerd en alsnog boer of tuinder wil worden. De vanuit de praktijk - sociaal-economische voorlichting, banken e.d. - doorklinkende geluiden schijnen in deze richting te wijzen. Gelet op het vrij aanzienlijke aantal boeren- en tuinderszonen met middelbaar agrarisch onderwijs kan men een dergelijk verschijnsel niet onverdeeld negatief beoordelen. Een probleem kan echter wel de over het algemeen niet zo grote omvang van de bedrijven zijn.

### 3.4 Bedrijven die na 1976 alsnog een potentiële opvolger kregen

Op ruim 4.400 bedrijven die in 1976 geen opvolger hadden, is daarna alsnog een potentiële opvolger gekomen. In alle gevallen waren het in 1976 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder. Bij geen van hen was in 1976 de potentiële opvolger bekend, omdat de mogelijke opvolger jonger dan 16 jaar - het telcriterium - was (bijna 40%) en/of omdat de beroepskeuze van de kinderen nog onvoldoende vaststond.

Van de bedrijven die alsnog een opvolger kregen, was in 1976 80% kleiner dan 190 sbe. Dit in tegenstelling tot de bedrijven die zowel in 1976 als in 1980 een potentiële opvolger hadden (61%). Sindsdien zijn vooral de middelgrote en grote bedrijven uit beide groepen in omvang toegenomen, terwijl de meeste kleine bedrijven ongeveer even groot bleven. De omvang van de bedrijven waar na 1976 een potentiële opvolger kwam, nam toe van gemiddeld 141 tot 156 sbe. Op de bedrijven die in 1976 en 1980 een potentiële opvolger hadden, was niet alleen de toename groter maar lag ook het niveau hoger (van 190 tot 215 sbe). De aanwezigheid van een potentiële opvolger was mede een stimulans om het bedrijf uit te breiden. In hoeverre en welke bedrijven na 1980 zijn uitgebreid, is niet bekend.

Tabel 3.12 Bedrijven waar in 1980 alsnog een potentiële opvolger kwam naar bedrijfssomvang

Bedrijfssomvang	1976	1980
10 - 70	18%	21%
70 - 110	24%	17%
110 - 150	23%	18%
150 - 190	15%	15%
190 - 250	11%	15%
250 sbe en meer	9%	14%
Totaal	100% (4.413)	100% (4.413)

Het verschijnen van een opvolger leidde - in samenhang met veranderingen in bedrijfsgrootte - soms tot een ander bedrijfstype, zoals dat ook het geval was bij de overgedragen bedrijven en de bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980. De toename van het aantal intensieve veehouderijbedrijven was veelal een gevolg van verandering van bedrijfstype bij de overige veehouderijen en melkveebedrijven. Ongeveer een vierde van de overige veehouderijbedrijven is een melkveebedrijf geworden. De toename bij de akkerbouwbedrijven was doorgaans een gevolg van ontmenging bij de gecombineerde bedrijven.

De bedrijfshoofden die in 1976 geen en in 1980 wel een potentiële opvolger hadden, waren over het algemeen vrij jong. Naarmate men jonger was, hadden de bedrijven zowel in 1976 als in 1980 een grotere omvang. Sommigen die in 1976 ouder dan 65 jaar waren, hebben het bedrijf in deze periode vrij sterk verkleind, waarbij het bedrijf overigens vaak hoofdberoepsbedrijf bleef. De reden van deze verkleining, die men met het beschikbaar komen van een potentiële opvolger niet zou verwachten, is niet bekend.

Tabel 3.13 Gemiddelde omvang van bedrijven waar in 1980 alsnog een potentiële opvolger kwam naar leeftijd bedrijfshoofd en bedrijfstype

Leeftijd bedrijfshoofd/bedrijfstype	Aantal in		Sbe per bedrijf	
	1976	1980	1976	1980
50 - 54	51%	6%	163	188
55 - 59	30%	49%	152	175
60 - 64	12%	28%	139	150
65 - 69	5%	11%	113	107
70 jaar en ouder	2%	6%	94	89
Totaal	100%	100%	141	156
Melkveehouderij	52%	50%	131	150
Intensieve veehouderij	5%	8%	127	161
Overige veehouderij	13%	11%	115	121
Akkerbouw	10%	11%	160	154
Glastuinbouw	6%	6%	240	272
Overige tuinbouw	8%	8%	154	170
Gecombineerde bedrijven	6%	6%	138	138

Behalve in Groningen, de IJsselmeerpolders en Zuid-Holland (zie bijlage 3) waren de bedrijven, die in 1976 geen maar in 1980 wel een potentiële opvolger hadden, over het algemeen niet groot. De meeste bedrijven namen intussen wel in omvang toe, vooral in Flevoland en Drenthe. In Zeeland bleef de bedrijfsomvang gemiddeld op vrijwel hetzelfde niveau. In vergelijking met de bedrijven die zowel in 1976 als in 1980 een potentiële opvolger hadden, waren de bedrijven die pas in 1980 een potentiële opvolger kregen in alle provincies in beide teljaren beduidend kleiner.

De helft van de in 1976 nog niet aanwezige potentiële opvolgers werkte in 1980 op het ouderlijk bedrijf, op de grote bedrijven meer dan op de kleine. Op bedrijven die pas in 1980 een potentiële opvolger hadden, kwam het thuis meewerken naar verhouding minder voor dan op bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 (resp. 50% en 84%). Dit hangt o.m. samen met de over het algemeen geringere omvang van eerstgenoemde bedrijven. Ook het vrij grote aantal nog schoolgaanden speelde een rol. Het merendeel van de bedrijven waar de potentiële opvolger op een niet-agrarisch bedrijf werkte, was kleiner dan 110 sbe.

Van de nog schoolgaande potentiële opvolgers was circa 40% jonger dan 20 jaar. Dit betekent dat het percentage met middelbaar agrarisch onderwijs - na het voltooien van de schoolopleiding - uiteindelijk hoger zal zijn dan in 1980. Daarmee zal het opleidingsniveau van deze groep potentiële opvolgers nagenoeg overeenkomen met of misschien zelfs hoger liggen dan dat van de potentiële opvolgers die er al in 1976 waren. Een ander gevolg van het voltooien van de schoolopleiding zal zijn, dat er per slot van rekening meer potentiële opvolgers op het ouderlijk bedrijf zullen meewerken.

Tabel 3.14 Werkkring en schoolopleiding potentiële opvolgers aanwezig in 1980 en niet in 1976

Werkkring/schoolopleiding potentiële opvolgers	1980
Werkzaam op: ouderlijk agrarisch bedrijf	50%
ander agrarisch bedrijf	8%
niet-agrarisch bedrijf	17%
Schoolgaand	25%
Totaal	100%
Middelbaar of hoger agrarisch onderwijs	38%
Lager agrarisch onderwijs	32%
Overig dagonderwijs	26%
Geen voortgezet dagonderwijs	4%

### 3.5 Bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980

Van de 61.742 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder had 53% zowel in 1976 als in 1980 geen opvolger. Op een aantal bedrijven was het bedrijfshoofd zo oud en/of het bedrijf zo klein dat ze voor 1980 waren opgeheven. Vrij veel andere bedrijven zijn na 1976 verkleind, zodat er in 1980 meer bedrijven beneden 70 sbe geen opvolger hadden. Het aantal bedrijven met meer dan 190 sbe dat geen opvolger had, bleef daarentegen ongeveer gelijk. Op zich waren deze bedrijven groot genoeg om door een opvolger te worden voortgezet. Het is niet uitgesloten dat op een aantal van deze bedrijven na 1980 alsnog een potentiële opvolger is gekomen.

Tabel 3.15 Bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980 naar bedrijfsomvang

Bedrijfsomvang	Bedrijven in 1980 aanwezig		Bedrijven voor 1980 opgeheven
	1976	1980	1976
10 - 70	47%	59%	77%
70 - 110	27%	20%	14%
110 - 150	13%	10%	5%
150 - 190	6%	5%	2%
190 - 250	4%	3%	1%
250 sbe en meer	3%	3%	1%
Totaal	100% (24.692)	100% (24.692)	100% (8.267)

Een deel van de bedrijven zal - naar het oordeel van de bedrijfshoofden en/of de zoon(s) - te klein zijn geweest voor overname en voortzetting als hoofdberoepsbedrijf. Dit was vooral het geval bij bedrijven beneden 110 sbe, waarvan in 1976 circa 80% geen opvolger had. Ook de gezinsgrootte en de belangstelling van de jongere generatie voor een agrarisch beroep kunnen een rol hebben gespeeld. Een groot deel van de bedrijven zonder opvolger is na 1976 verkleind, waarschijnlijk grotendeels in het kader van een geleidelijke bedrijfsbeëindiging. Dit had niet alleen betrekking op bedrijven die hoofdberoepsbedrijf bleven, maar ook en meer nog op bedrijven die in 1980 als neven- of restbedrijf werden geëxploiteerd. Deze ontwikkeling hing samen met de leeftijd van

het bedrijfshoofd. Tegen deze achtergrond lijkt de kans klein dat een deel van de bedrijven zonder opvolger alsnog een potentiële opvolger zal krijgen. Wel kan een aantal bedrijven te zijner tijd door een (schoon-)zoon worden overgenomen en als nevenbedrijf worden voortgezet. Alleen specifieke omstandigheden zouden ertoe kunnen leiden, dat een aantal bedrijven als hoofdberoepsbedrijf - eventueel in vergrote vorm - wordt voortgezet.

Tabel 3.16 Veranderingen bij bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980

	Bedr. in 1980 aanwezig	Bedr. voor 1980 opgeheven
Aantal in 1976	24.692	8.267
waarvan in 1980:		
- hoofdberoep agrariër	86%	-
sbe/bedrijf 1976	96	53
1980	85	-
opp./bedrijf 1976	12,4	6,8
1980	11,6	-
- hoofdber. niet-agrariër	14%	-
sbe/bedrijf 1976	51	-
1980	32	-
opp./bedrijf 1976	8,1	-
1980	6,7	-

Van de bedrijven die in 1976 geen opvolger hadden, was een op de vier in 1980 opgeheven. De meeste opheffingen kwamen naar verhouding voor in de intensieve veehouderij en de tuinbouw. Van een aantal bedrijven die zonder opvolger bleven, veranderde het bedrijfstype. Door het afstoten van de melkkoeien - als gevolg van het niet omschakelen van bussemelk op tankmelken - kwam een flink aantal melkveebedrijven terecht bij de overige veehouderijbedrijven. Het toegenomen aantal akkerbouwbedrijven was - zoals eerder is aangegeven - meestal een gevolg van ontmenging bij gecombineerde bedrijven.

Vooralsnog bedrijven van oudere bedrijfshoofden zonder opvolger namen vaak in omvang af. Behalve een geleidelijke afbouw van het bedrijf op oudere leeftijd zullen fysieke en mentale omstandigheden een rol hebben gespeeld. Van de bedrijven zonder opvolger die voor 1980 zijn opgeheven, was een groot deel van de bedrijfshoofden ouder dan 65 jaar. Dat was ook het geval bij bedrijven die na 1976 als neven- of restbedrijf zijn bestempeld. Vanwege gezondheidsproblemen ontving een deel van de bedrijfshoofden een uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet. Bij een ernstige mate van arbeidsongeschiktheid (hart- en vaatziekten, hernia, reuma e.d.) kan de AAW-uitkering het doorgaans lage inkomen uit het landbouwbedrijf soms hebben overtroffen. De hoofdbron van bestaan vormde dan niet meer het agrarisch bedrijf maar de AAW-uitkering.

Ongeacht de leeftijd hebben vrijwel alle bedrijfshoofden zonder opvolger hun bedrijf verkleind. Alleen bij bedrijfshoofden die jonger dan 55 jaar waren en een bedrijf hadden boven 250 sbe was sprake van enige toename van de omvang. De bedrijven van de oudere bedrijfshoofden waren in 1976 al klein en zijn nadien nog meer verkleind. Het kleinst waren de bedrijven, die in 1980 neven- of restbedrijven waren.

Behalve bij de glastuinbouwbedrijven die hoofdberoepsbedrijf bleven, daalde bij alle bedrijfstypen de omvang van zowel de hoofdberoeps- als de neven- of restbedrijven. In beide jaren waren de akkerbouw- en tuinbouwbedrijven groter dan die bij de andere bedrijfstypen.

Met uitzondering van de IJsselmeerpolders waren de bedrijven zonder opvolger over het algemeen nogal klein, vooral in Overijssel en Gelderland. Deze bedrijven zijn na 1976 meestal verder verkleind. Dit geldt zowel voor bedrijven die hoofdberoepsbedrijven bleven als voor die welke neven- of restbedrijven werden (bijlage 3).

Tabel 3.17 Gemiddelde omvang (in sbe) van bedrijven zonder opvolger in 1976 en 1980 naar leeftijd bedrijfshoofd en bedrijfstype in 1980

Leeftijd bedrijfshoofd/ bedrijfstype in 1980	Bedrijven in 1980 aanwezig waren			
	hoofdberoepsbedrijven		nevenbedrijven	
	1976	1980	1976	1980
50 - 54	135	139	77	62
55 - 59	109	102	65	46
60 - 64	90	76	57	34
65 - 69	76	54	48	25
70 jaar en ouder	60	48	37	26
Totaal	96	85	51	32
Melkveehouderij	88	81	44	30
Intensieve veehouderij	95	89	56	40
Overige tuinbouw	79	58	49	25
Akkerbouw	111	96	58	38
Glastuinbouw	153	153	61	56
Overige tuinbouw	110	96	60	41
Gecombineerde bedrijven	94	79	51	31



#### 4. OPBOUW EN BETEKENIS VAN HET OPVOLGINGSPERCENTAGE

Het opvolgingspercentage in de zin van het aantal potentiële opvolgers per 100 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder, is een nuttig kengetal bij het bestuderen van agrarisch-structurele ontwikkelingen. Het geeft bijvoorbeeld een indruk van het toekomstig aantal bedrijven en de bedrijfsgroottestructuur.

Het opvolgingspercentage is echter geen constant gegeven. Het komt bovendien bij de diverse groepen bedrijven op verschillende manieren tot stand. Op bedrijven met een potentiële opvolger kan deze namelijk verdwijnen en op bedrijven zonder opvolger kan er alsnog een komen. Het ene bedrijf wordt eerder overgenomen dan het andere, hetzij gefaseerd, hetzij ineens. Ook het aantal bedrijfshoofden dat in een bepaalde periode 50 jaar wordt, is van belang.

De ontwikkelde benadering maakte het mogelijk deze processen te kwantificeren en te analyseren aan de hand van groepen bedrijven waar de processen zich hebben voorgedaan. Deze groepen zijn in het vorige hoofdstuk beschreven. In dit hoofdstuk worden de groepen te zamen en in onderling verband bekeken. Op deze wijze is een beter inzicht mogelijk in het verloop van de opvolgingssituatie en het tot stand komen van het opvolgingspercentage. In het eerste geval (4.1) zijn de veranderingen vanuit de situatie in 1976 gezien. In het tweede geval (4.2) is vanuit 1980 teruggekeken naar 1976. Beide elkaar voor een deel overlappende werkwijzen verschaffen betere uitgangspunten voor het prognosticeren van de ontwikkeling bij een aantal onderdelen van de agrarische structuur dan alleen het opvolgingspercentage. In het volgende hoofdstuk is hiervan een voorbeeld gegeven.

##### 4.1 Het verloop van de opvolgingssituatie vanuit 1976

Tussen 1976 en 1980 zijn enkele veranderingen, die de opvolgingssituatie mede bepaalden, geanalyseerd. In het vorige hoofdstuk bleek, dat een aantal bedrijven door de potentiële opvolger als hoofdberoepsbedrijf is overgenomen. Daarnaast is op een aanzienlijk deel van de bedrijven de potentiële opvolger aanwezig gebleven. Dit betekent dat op circa 16.625 hoofdberoepsbedrijven (26%) in 1980 sprake was van een situatie, die gezien de in 1976 verrichte peiling omtrent de opvolging kon worden verwacht.

Er zijn echter tussen 1976 en 1980 ook bedrijven als hoofdberoepsbedrijf overgenomen (2%), die in 1976 geen opvolger hadden. Daarnaast is op een deel (7%) van de bedrijven zonder opvolger in 1976 alsnog een potentiële opvolger verschenen. Dat er hoofdberoepsbedrijven met een potentiële opvolger bij zouden komen, kon - gelet op de leeftijd van de potentiële opvolgers - worden verwacht. Minder voor de hand lag dat er zoveel hoofdberoepsbedrijven zonder opvolger in 1976 binnen vier jaar zouden worden overgenomen.

In 1976 had 37% van de bedrijven een potentiële opvolger. In 1980 was dit percentage van de ook in 1976 aanwezige bedrijven gezakt tot 26. Dit was een gevolg van het feit dat een deel van de bedrijven met een potentiële opvolger als hoofdberoepsbedrijf is overgenomen. Daarnaast heeft een aantal potentiële opvolgers de land- en tuinbouw verlaten en/of was het bedrijf in 1980 geen hoofdberoepsbedrijf meer maar een neven- of restbedrijf.

Van de in 1976 aanwezige hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder is een deel voor 1980 als hoofdberoepsbedrijf overgenomen en voortgezet. Een ander en groter deel van de hoofdberoepsbedrijven had in beide jaren een potentiële opvolger. Een aantal andere bedrijven kreeg na 1976 alsnog een potentiële opvolger. Beide deelgroepen - overgenomen bedrijven en bedrijven met een potentiële opvolger in 1980 - te zamen maakten 35% uit van het totale aantal hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1976. Landelijk gezien was dit percentage nagenoeg gelijk aan het eerder genoemde opvolgingspercentage (37% in 1976).

Tabel 4.1 Verloop opvolgingssituatie vanuit 1976

Aantal hoofdberoepsbedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1976	61.742 (100%)	
w.v.: 1. hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1976	22.689 ( 37%)	
w.v.: a. met potentiële opvolger in 1980		11.477
b. als hoofdberoepsbedrijf in 1980 overgenomen		+ 4.691
		16.168
2. hoofdberoepsbedrijven zonder opvolger in 1976	39.053 ( 63%)	
w.v.: c. zonder opvolger in 1976 en met potentiële opvolger in 1980		4.413
d. als hoofdberoepsbedrijf in 1980 overgenomen		+ 1.270
		5.683
Totaalaantal hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1980 en als hoofdberoepsbedrijf overgenomen en voortgezette bedrijven		21.851 (35%)

Beide deelgroepen weken op enkele punten af van dit gemiddelde beeld, namelijk naar bedrijfsomvang, bedrijfstype en gebied. Opgemerkt wordt dat het verloop van het aantal bedrijven tussen 1976 en 1980 mede beïnvloed is door het groter of kleiner worden van bedrijven en/of het veranderen van bedrijfstype. Deze veranderingen zijn echter buiten beschouwing gelaten, omdat bij deze benadering de opvolgingssituatie in 1976 centraal stond.

De opvolgingssituatie op kleine bedrijven - in 1976 overigens al op een laag niveau - kwam enigszins lager uit dan gezien de situatie in 1976 kon worden verwacht. Vrij veel kleine bedrijven van oude bedrijfshoofden zijn opgeheven of voortgezet als neven- of restbedrijf. Bij de middelgrote bedrijven waren voor/in 1980 verhoudingsgewijs meer bedrijven overgenomen of potentiële opvolgers aanwezig dan bij de peiling in 1976 werd verwacht. Bij de grote bedrijven met een relatief hoog opvolgingspercentage verliep de ontwikkeling ongeveer volgens de verwachtingen.

Tabel 4.2 Verloop opvolgingssituatie na 1976 naar bedrijfsomvang

Bedrijfsomvang in 1976	Aantal bedrijven in 1976	Opvolgingsperc. in 1976	Percentage bedrijven in 1980 met opgevolgd totaal pot. als hoofd-opv. ber.bedr.		
10 - 70	22.981	16	8	6	14
70 - 110	13.092	28	21	10	31
110 - 150	9.181	46	35	14	49
150 - 190	6.124	60	44	19	63
190 - 250	5.164	68	49	20	69
250 sbe en meer	5.200	74	54	17	71
Totaal	61.742	37	26	9	35

Alleen bij de tuinbouw- en de overige veehouderijbedrijven verliep de ontwikkeling anders dan de peiling in 1976 aangaf. Het voortzettingspercentage bij de tuinbouwbedrijven kwam in 1980 lager, daarentegen bij de overige veehouderijbedrijven hoger uit dan het opvolgingspercentage in 1976. Het tamelijk lage percentage bij de intensieve veehouderijbedrijven was mede een gevolg van een vrij sterke mate van bedrijfsopheffing of van voortzetting van een aantal bedrijven als neven- of restbedrijf. Veel van deze bedrijven waren klein van omvang en hadden weinig cultuurgrond. Bij de overige bedrijfstypen waren de onderlinge verschillen gering

Tabel 4.3 Verloop opvolgingssituatie na 1976 naar bedrijfstype

Bedrijfstype in 1976	Aantal bedrijven in 1976	Opvol- gings- perc. in 1976	Percentage bedrijven in 1980		
			met pot.	opgevolgd als hoofd- opv. ber.bedr.	totaal
Melkveebedrijven	30.636	38	27	12	39
Intensieve veehouderij	3.320	26	17	10	27
Overige veehouderij	7.482	30	23	10	33
Akkerbouwbedrijven	6.752	42	29	12	41
Glastuinbouwbedrijven	3.896	46	29	12	41
Overige tuinbouw	5.717	34	22	8	30
Gecombineerde bedrijven	3.839	38	26	11	37
Totaal	61.742	37	26	9	35

Van de bedrijfshoofden die in 1976 tussen de 50 en 55 jaar waren, beschikte in 1980 een groter deel over een potentiële opvolger dan in het uitgangsjaar. Dit kwam omdat er bij een deel nog geen potentiële opvolger was. Bij bedrijfshoofden boven 65 jaar lag daarentegen het opvolgingspercentage in 1976 hoger dan in 1980 naar voren kwam. Dit hing samen met het feit dat sommigen het bedrijf hebben beëindigd en anderen het bedrijf als neven- of restbedrijf hebben voortgezet.

Tabel 4.4 Verloop opvolgingssituatie na 1976 naar leeftijd bedrijfshoofd

Leeftijd in 1976	Aantal bedrijven in 1976	Opvol- gings- perc. in 1976	Percentage bedrijven in 1980		
			met pot.	opgevolgd als hoofd- opv. ber.bedr.	totaal
50 - 54	19.346	29	31	4	35
55 - 59	17.072	38	31	8	39
60 - 64	14.483	41	19	18	37
65 - 69	6.329	40	16	22	34
70 jaar en ouder	4.512	49	17	22	39
Totaal	61.742	37	26	9	35

In Drenthe en Noord- en Zuid-Holland kwam het niveau van het voortzettingspercentage in 1980 lager uit dan de situatie in 1976 aangaf. In deze provincies zijn naar verhouding minder bedrijven dan elders door een zoon overgenomen. Op een iets hoger hoewel verschillend niveau kwamen Friesland, Overijssel en Noord-Brabant.

Tabel 4.5 Verloop opvolgingssituatie na 1976 naar provincie

Provincie	Aantal bedrijven in 1976	Opvol- gings- perc. in 1976	Percentage bedrijven in 1980		
			met opgevolgd totaal pot. als hoofd- opv. ber.bedr.		
Groningen	2.958	37	26	11	37
Friesland	4.477	39	27	14	41
Drenthe	4.246	31	17	11	28
Overijssel	8.100	40	31	12	43
Gelderland	10.852	36	25	10	35
Utrecht	2.316	38	27	12	39
Noord-Holland	4.772	38	25	9	34
Zuid-Holland	7.365	41	26	11	37
Zeeland	2.672	39	28	10	38
Noord-Brabant	8.418	31	23	11	34
Limburg	4.222	28	20	10	30
IJsselmeerpolders	1.344	67	50	22	72
Totaal	61.742	37	26	9	35

In tabel 4.6 is o.a. aangegeven hoeveel hoofdberoepsbedrijven tussen 1976 en 1980 zijn overgenomen en als hoofdberoepsbedrijf voortgezet. Verder is in deze periode een deel van de bedrijven opgeheven, waarvan het merendeel in 1976

Tabel 4.6 Ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfs-  
hoofd van 50 jaar of ouder van 1976 tot 1980

Aantal hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1976	61.742
w.v.: 1. overgenomen en voortgezet als hoofd- beroepsbedrijven:	
a. met potentiële opvolger in 1976	4.691
b. zonder opvolger in 1976	1.270
	<u>5.961</u>
2. opgeheven bedrijven	
a. met potentiële opvolger in 1976	2.039
b. zonder opvolger in 1976	+ 8.267
	<u>10.306</u>
3. als nevenbedrijf voortgezette of over- genomen bedrijven:	
a. met hetzelfde bedrijfshoofd als in 1976	4.279
b. ander bedrijfshoofd dan in 1976	872
	<u>5.151</u>
	<u>- 21.418</u>
Hoofdberoepsbedrijven in 1980 vanuit situatie in 1976	40.324
Hoofdberoepsbedrijven waarvan het bedrijfs- hoofd na 1976 50 jaar is geworden	18.219
Bedrijven die in 1976 neven- en in 1980 hoofdberoepsbedrijf waren	+ 685
Aantal hoofdberoepsbedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1980	59.228

geen opvolger had. Daarnaast is weliswaar een aantal bedrijven aanwezig gebleven, maar voortgezet als neven- of restbedrijf door ofwel hetzelfde bedrijfs- hoofd - meestal degenen die na hun 65<sup>e</sup> jaar zijn "gaan rusten" - dan wel een ander bedrijfshoofd na de overname van het bedrijf. Tevens bleek dat op een aantal hoofdberoepsbedrijven het bedrijfshoofd na 1976 50 jaar is geworden. Tenslotte is naar voren gekomen dat sommige nevenbedrijven na 1976 zijn omgezet in hoofdberoepsbedrijven, waarbij in 1980 - overigens op een klein aantal bedrijven - sprake was van een potentiële opvolger.

De ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met een opvolger vanuit 1976 gaf - zoals in het voorgaande is weergegeven - reeds een indruk van het opvolgingspercentage in 1980. Van de 22.689 hoofdberoepsbedrijven met een potentiële opvolger in 1976 had circa de helft in 1980 geen opvolger meer. Voor een aanzienlijk deel hing dit samen met het feit, dat de opvolger het bedrijf inmiddels had overgenomen en meestal voortgezet als hoofdberoepsbedrijf. Een ander deel van de bedrijven is tussen 1976 en 1980 opgeheven. Van de overige bedrijven waar de opvolger na 1976 is verdwenen, is een aantal als neven- of restbedrijf voortgezet. Dit betrof vooral degenen die 65 jaar of ouder waren en een klein bedrijf hadden. De redenen van het verdwijnen van de potentiële opvolger op de resterende hoofdberoepsbedrijven is niet bekend. Wel bleek dat daar vrij vaak sprake was van kleine bedrijven van bedrijfshoofden van circa 65 jaar.

Tabel 4.7 Ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1976 in de periode 1976-1980

Aantal hoofdberoepsbedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1976 met potentiële opvolger		22.689
Aantal bedrijven waar potentiële opvolger na 1976 is verdwenen:		
waarvan: 1. opgeheven bedrijven	2.039	
2. overgenomen bedrijven, waarvan voortgezet als:		
a. hoofdberoepsbedrijf	4.691	
b. nevenbedrijf	461	
3. geen opvolger meer in 1980, waarvan voortgezet als:		
a. hoofdberoepsbedrijf	3.299	
b. nevenbedrijf	+ 722	
		- 11.212
Aantal hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1976 en 1980		11.477

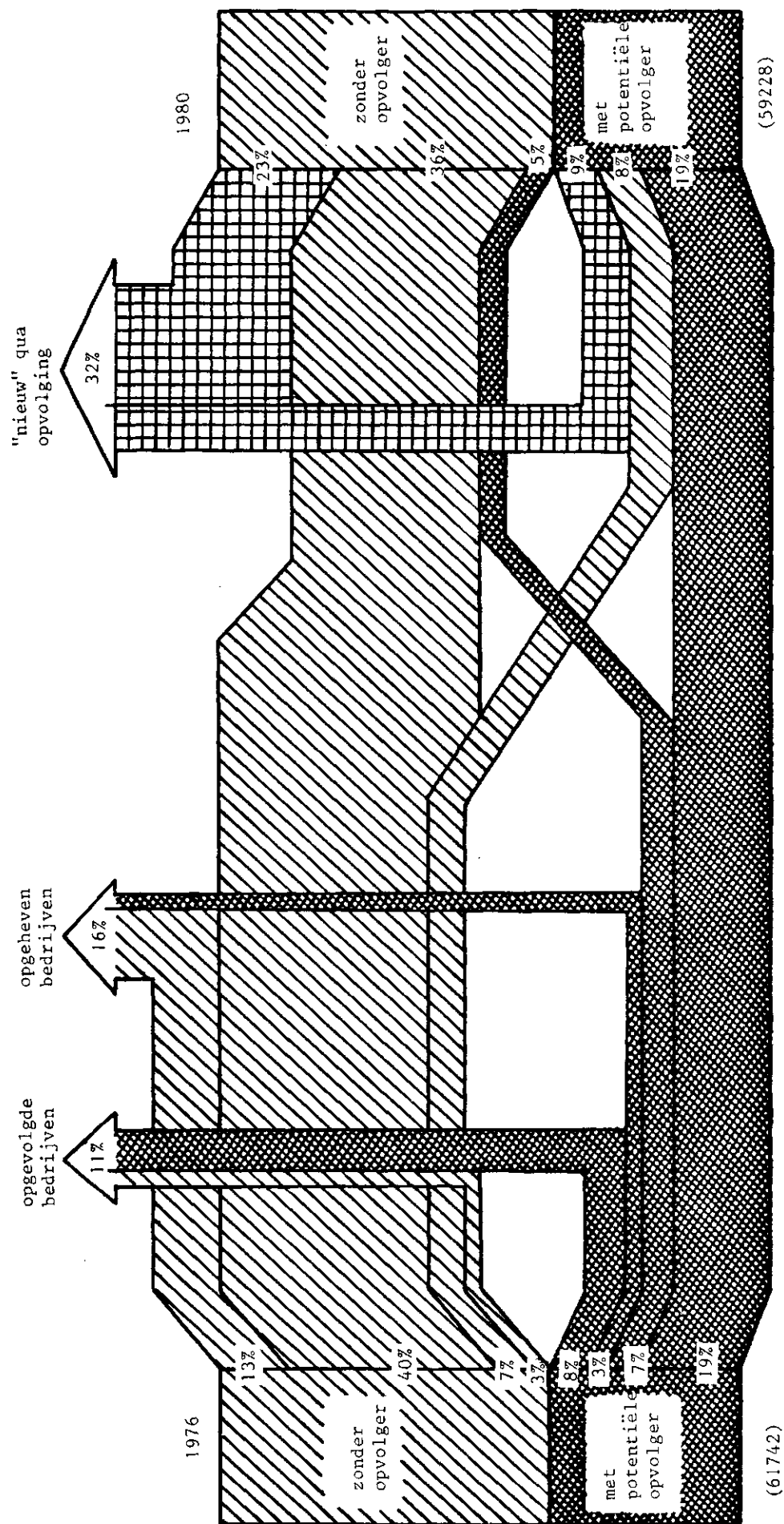
#### 4.2 Het tot stand komen van de opvolgingssituatie: een terugblik vanuit 1980

Voor een goed inzicht in de wijze waarop het opvolgingspercentage tot stand is gekomen, met name wat de diverse deelgroepen betreft, is het nuttig vanuit 1980 terug te kijken naar 1976.

Het opvolgingspercentage is in grote lijnen de resultante van de situatie en ontwikkelingen bij de volgende hoofdberoepsbedrijven (zie schema 4.1):

1. bedrijven waar een potentiële opvolger aanwezig bleef;
2. bedrijven waar een potentiële opvolger kwam:
  - a. de bedrijfshoofden voldeden in 1976 - 50 jaar of ouder - aan het telcriterium;
  - b. de bedrijfshoofden voldeden in 1976 nog niet aan het telcriterium.

Schema 4.1 Veranderingen in de opvolgingssituatie 1976 - 1980



Tabel 4.8 Ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met of zonder opvolger tussen 1976 en 1980 met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1980

Aantal hoofdberoepsbedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1980	59.228 (100%)	
w.v.: 1. hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1980	21.084 ( 36%)	
w.v.: a. potentiële opvolger al in 1976 aanwezig		11.477
b. pas in 1980 potentiële opvolger aanwezig:		
1. bedr.hoofd in 1976 50 jaar of ouder zonder opvolger in 1976		4.413
2. bedrijfshoofd in 1976 jonger dan 50 jaar 1)		5.194
2. hoofdberoepsbedrijven zonder opvolger in 1980	38.144 ( 64%)	
w.v.: a. zonder opvolger in 1976		21.135
b. in 1980 geen opvolger aanwezig:		
1. bedr.hoofd in 1976 ouder dan 50 jaar met pot. opv. in 1976		3.299
2. bedr.hoofd in 1976 50 jaar of jonger		13.025
3. bedrijfshoofd had in 1976 nevenbedrijf		685
1) Incl. een klein aantal bedrijven dat in 1976 neven- en in 1980 hoofdberoepsbedrijf was.		

Het opvolgingspercentage in 1980 werd voor ruim de helft bepaald door het aanwezig blijven van een potentiële opvolger. Een vijfde van dit percentage werd ingenomen door potentiële opvolgers op hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd, dat in 1976 weliswaar 50 jaar of ouder was maar toen nog geen opvolger had. De potentiële opvolgers op hoofdberoepsbedrijven, die tussen 1976 en 1980 50 jaar zijn geworden, droegen voor een kwart bij in het opvolgingspercentage.

Tabel 4.9 Opvolgingspercentage 1980 per groep van bedrijven naar bedrijfsomvang

Bedrijfsomvang	Aantal bedrijven in 1980	Opvolgingsperc. in 1980	waarvan:		
			pot. opv. in 1976 en 1980	alsnog pot. opv. na 1976	pas in 1980 pot. opvolger
10 - 70	19.719	13	6	5	2
70 - 110	10.774	23	11	7	5
110 - 150	8.370	37	19	9	9
150 - 190	6.282	51	27	10	14
190 - 250	6.399	64	36	10	18
250 sbe en meer	7.684	74	44	8	22
Totaal	59.228	36	19	8	9

Naarmate de bedrijven groter waren, lag het opvolgingspercentage hoger. Dit was zowel het geval bij bedrijven die in 1976 en 1980 een potentiële opvolger hadden als bij bedrijven waar het bedrijfshoofd pas na 1976 50 jaar is geworden. Bij bedrijven waar na 1976 alsnog een potentiële opvolger is gekomen, was daarvan nauwelijks sprake (tabel 4.9).

Vooraf de grote melkvee-, akkerbouw- en glastuinbouwbedrijven hadden zowel in 1976 als in 1980 een potentiële opvolger. Intensieve veehouderijbedrijven waren naar verhouding vrij sterk vertegenwoordigd in de groep die pas in 1980 een potentiële opvolger kreeg.

Zoals eerder bleek, waren de bedrijven met een potentiële opvolger in 1976 en 1980 - ongeacht het bedrijfstype - gemiddeld genomen groter dan die waar na 1976 alsnog een potentiële opvolger kwam, terwijl ook de gemiddelde groei (in sbe) van eerstgenoemde groep groter was. Het gevolg van een en ander was, dat het aandeel in het opvolgingspercentage van de grotere bedrijven in toenemende mate terechtkwam bij de groep met een potentiële opvolger in 1976 en 1980. Op de bedrijven waar het bedrijfshoofd in 1976 al 50 jaar was maar pas in 1980 een potentiële opvolger kreeg, lag daarentegen de nadruk meer bij de kleinere bedrijven. De bedrijven waar de opvolging voor het eerst in 1980 ter sprake kwam - bedrijfshoofd in 1976 jonger dan 50 jaar - waren bij verschillende bedrijfstypen gemiddeld genomen groter dan bij de twee reeds genoemde groepen.

Ook bij de bedrijfstypen waren er verschillen in het aandeel van de onderscheiden groepen in het opvolgingspercentage. Het hoogst was het aandeel van de bedrijven met in beide jaren een potentiële opvolger bij de akkerbouw- en de gecombineerde bedrijven, en het laagst bij de intensieve en overige veehouderijbedrijven. Bij de intensieve veehouderij- en de glastuinbouwbedrijven was het aandeel van de bedrijven, waar het bedrijfshoofd 50 jaar is geworden, relatief hoog.

Verschillen waren er verder in de bijdrage van de onderscheiden groepen bedrijven in het tot stand komen van het opvolgingspercentage bij de bedrijven ingedeeld naar de leeftijd van het bedrijfshoofd. Bij bedrijfshoofden beneden

Tabel 4.10 Opvolgingspercentage en gemiddelde bedrijfsomvang per groep van bedrijven in 1980

Bedrijfstype/ leeftijd bedrijfshoofd in 1980	Aantal bedr. in 1980	Opvol- gings- perc. in 1980	waarvan:					
			pot. opv. in 1976 en 1980		alsnog pot. opv. na 1976		pas in 1980 pot. opvolger	
			sbe/ bedr.		sbe/ bedr.		sbe/ bedr.	
Melkveehouderij	27.179	39	21	201	8	150	10	202
Intensieve veehouderij	4.549	30	13	225	8	161	9	232
Overige veehouderij	7.316	26	13	172	7	121	6	188
Akkerbouw	7.574	36	21	203	7	154	8	188
Glastuinbouw	3.689	45	23	357	6	272	15	360
Overige tuinbouw	5.492	33	18	240	6	170	9	248
Gecombineerde bedrijven	3.429	32	18	203	7	138	7	210
<b>Totaal</b>	<b>59.228</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>215</b>	<b>8</b>	<b>156</b>	<b>9</b>	<b>222</b>
50 - 54	18.039	29	2	243	1	188	26	233
55 - 59	17.483	37	23	242	12	175	2	159
60 - 64	13.182	40	30	221	9	150	1	158
65 - 69	6.453	38	29	195	7	107	2	151
70 jaar en ouder	4.071	40	31	132	7	89	2	100



55 jaar werd het opvolgingspercentage in 1980 uiteraard nagenoeg geheel bepaald door de groep, waar het bedrijfshoofd na 1976 50 jaar werd. De oudere bedrijfs-  
hoofden uit deze groep hadden in 1976 vermoedelijk allen een nevenbedrijf. Deze  
bedrijven waren beduidend kleiner dan die van bedrijfshoofden die na 1976 50  
jaar zijn geworden. Degenen die in 1976 geen en in 1980 wel een potentiële op-  
volger hadden, waren naar verhouding vertegenwoordigd in de leeftijdsklasse van  
55 tot 60 jaar. Hun bedrijven waren gemiddeld genomen aanzienlijk kleiner dan  
bedrijven waar in beide jaren een potentiële opvolger was. Bij alle drie de  
groepen waren de bedrijven van de jongere bedrijfshoofden groter dan van de  
oudere (tabel 4.10).

Bedrijven die zowel in 1976 als in 1980 een potentiële opvolger hadden,  
kwamen naar verhouding het minst voor in Noord-Brabant en Limburg. Dit hing  
samen met het relatief grote aantal intensieve veehouderijbedrijven. In beide  
provincies was het aandeel van de bedrijven die in 1976 geen en in 1980 wel een  
potentiële opvolger hadden in relatie tot het opvolgingspercentage het hoogst  
van alle provincies. De gemiddelde omvang van beide groepen bedrijven verschil-  
de duidelijk. Bedrijven die qua opvolging "nieuw" waren, trof men naar verhou-  
ding het meest aan in Friesland, Drenthe en Noord-Brabant. Ook hier liep de  
bedrijfsomvang nogal uiteen. Het grootst waren de bedrijven in de IJsselmeer-  
polders, Noord- en Zuid-Holland, en het kleinste in Drenthe, Overijssel,  
Gelderland, Utrecht en Zeeland.

Tabel 4.11 Opvolgingspercentage en gemiddelde bedrijfsomvang per groep van be-  
drijven in 1980

Provincie	Aantal bedr. in 1980	Opvol- gings- perc. in 1980	waarvan:					
			pot. opv. in 1976 en 1980		alsnog pot. opv. na 1976		pas in 1980 pot. opvolger	
			sbe/ bedr.		sbe/ bedr.		sbe/ bedr.	
Groningen	2.749	35	21	235	5	189	9	226
Friesland	4.276	39	21	261	6	188	12	225
Drenthe	3.904	25	13	202	4	165	8	185
Overijssel	7.719	39	23	177	8	132	8	179
Gelderland	10.383	35	19	181	8	132	8	190
Utrecht	2.259	37	19	206	9	135	9	189
Noord-Holland	4.684	36	20	237	6	166	10	241
Zuid-Holland	6.796	38	21	266	7	197	10	315
Zeeland	2.664	36	20	174	9	143	7	191
Noord-Brabant	8.541	33	14	215	9	156	10	219
Limburg	4.027	28	13	196	8	147	7	232
IJsselmeerpolders	1.226	65	45	268	10	209	10	277
Totaal	59.228	36	19	215	8	156	9	222

Bijna driekwart van de potentiële opvolgers werkte in 1980 op de ouderlijk  
bedrijf. Van degenen die ook in 1976 potentiële opvolgers waren, lag het per-  
centage hoger dan bij die het pas in 1980 werden. Van deze laatste groep ging  
echter nog een flink deel naar school. Na het voltooien van de schoolopleiding  
zal het aantal thuis meewerkende potentiële opvolgers stijgen, zeker bij de  
middelgrote en grote bedrijven. Bij bedrijven die in 1976 geen en in 1980 wel  
een potentiële opvolger hadden, zal - mede vanwege het aanzienlijke aantal  
kleine bedrijven - waarschijnlijk ook het percentage potentiële opvolgers, dat

op een niet-agrarisch bedrijf werkt, stijgen. Het voltooien van de schoolopleiding zal er - gelet op de leeftijd van de potentiële opvolgers - verder toe leiden, dat uiteindelijk meer potentiële opvolgers middelbaar agrarisch onderwijs hebben gevolg dan in 1980 bleek. Daarmee zal de groep "nieuwe" opvolgers met dit schoolniveau waarschijnlijk op ruim 55% komen tegen ruim 40% bij de groep die in 1980 alsnog potentiële opvolger werd.

Tabel 4.12 Werkkring en schoolopleiding potentiële opvolgers in 1980 per groep van bedrijven

Werkkring/schoolopleiding potentiële opvolgers	Poten- tiële opv. in 1976 en 1980	Alsnog pot. opv. in 1980	Pas in 1980 pot. opv.	Totaal
Werkzaam op: ouderlijk agr. bedrijf	84%	50%	65%	72%
ander agrarisch bedrijf	6%	8%	4%	6%
niet-agrarisch bedrijf	7%	17%	7%	9%
Schoolgaand	3%	15%	24%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Middelbaar of hoger agrar. onderw.	45%	38%	48%	44%
Lager agrarisch onderwijs	41%	32%	35%	38%
Overig dagonderwijs	10%	26%	14%	14%
Geen voortgezet dagonderwijs	4%	4%	3%	4%

## 5. MOGELIJKE ONTWIKKELINGEN

Tussen 1976 en 1980 is het opvolgingspercentage nauwelijks veranderd. Achter deze ontwikkeling gingen verschillende veranderingen schuil. Een deel van de bedrijven is in deze periode reeds overgenomen, terwijl op een ander deel nog steeds een potentiële opvolger aanwezig was. Op sommige bedrijven is na enige tijd alsnog een opvolger gekomen, daarentegen op andere bedrijven verdwenen.

De vraag is hoe de situatie zich na 1980 heeft ontwikkeld. Om daarvan een indruk te krijgen - exacte gegevens waren vooralsnog niet beschikbaar - is de in de voorgaande hoofdstukken beschreven benadering en de daar gevonden verhoudingen in grote lijnen toegepast op de periode 1980-1984. Op basis van de opvolgingssituatie in 1980 is bij wijze van voorbeeld aangegeven hoe de ontwikkeling tot 1984 kan zijn verlopen. Opgemerkt wordt dat nog niet alle bewegingen van voor 1980 een definitieve vorm zullen hebben aangenomen. Mede met het oog hierop zijn enkele schattingen gemaakt, waarbij rekening gehouden is met een grotere dan wel kleinere belangstelling voor een zelfstandig agrarisch beroep.

Tabel 5.1 Geschatte ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder van 1980 tot 1984

-----	
Aantal hoofdberoepsbedr. met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1980 w.v. naar schatting:	59.200
1. overgenomen en voortgezet als hoofdberoepsbedrijven	
a. met potentiële opvolger in 1980	4.400
b. zonder opvolger in 1980	+ 1.200
	<u>5.600</u>
2. opgeheven bedrijven	
a. met potentiële opvolger in 1980	1.800
b. zonder opvolger in 1980	+ 7.900
	<u>9.700</u>
3. als nevenbedrijf voortgezette of overgenomen bedrijven	
a. met hetzelfde bedrijfshoofd als in 1980	4.100
b. ander bedrijfshoofd dan in 1980	+ 800
	<u>4.900</u>
	- 20.200
Geschat aantal hoofdberoepsbedrijven in 1984 vanuit situatie in 1980	39.000
Geschat aantal hoofdberoepsbedrijven waarvan het bedrijfshoofd na 1980 50 jaar is geworden	17.000
Geschat aantal bedrijven dat in 1980 neven- en in 1984 hoofdberoepsbedr. was	+ 600
Geschat aantal hoofdberoepsbedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1984	56.600 1)
-----	

- 1) Op basis van de ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven en rekening houdend met de leeftijdsverdeling van de bedrijfshoofden in de periode 1980 t/m 1983 is verondersteld, dat er in 1984 56.600 hoofdberoepsbedrijven zullen zijn met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder.

Van de ruim 59.200 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1980 zal een deel voor 1984 zijn overgenomen en in de meeste gevallen voortgezet als hoofdberoepsbedrijf. Op het merendeel van deze bedrijven zal in 1980 een potentiële opvolger aanwezig zijn geweest. Verder zal tussen 1980 en 1984 een aantal bedrijven zijn opgeheven. Daarnaast zal in deze periode een deel van de bedrijven zijn voortgezet als neven- of restbedrijf. Tenslotte is tussen 1980 en 1984 een aanzienlijk aantal bedrijfshoofden 50 - het telcriterium - geworden (tabel 5.1).

De ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met een potentiële opvolger kan vanuit 1980 volgende beeld te zien geven. Van de 21.085 hoofdberoepsbedrijven in 1980 zal - als de ontwikkeling van 1976 tot 1980 zich voortzet - circa de helft in 1984 geen potentiële opvolger meer hebben, omdat namelijk een deel van de bedrijven is overgenomen en een kleiner deel zal zijn opgeheven. Van een aantal hoofdberoepsbedrijven zal de in 1980 aanwezige opvolger bovendien in 1984 verdwenen zijn, zeker als het - zoals uit de periode 1976 tot 1980 viel af te leiden - om kleine bedrijven van bedrijfshoofden van 65 jaar of ouder gaat. Van de hoofdberoepsbedrijven van bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder met een potentiële opvolger in 1980 zal dan naar alle waarschijnlijkheid in 1984 nog ongeveer de helft een potentiële opvolger hebben.

Tabel 5.2 Geschatte ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1980 in de periode 1980-1984

Aantal hoofdberoepsbedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1980 met potentiële opvolger	21.085
Geschat aantal bedrijven waar potentiële opvolger na 1980 is verdwenen:	
waarvan: 1. opgeheven bedrijven	1.800
2. overgenomen bedrijven, waarvan voortgezet als:	
a. hoofdberoepsbedrijf	4.400
b. nevenbedrijf	400
3. geen opvolger meer in 1984, waarvan voortgezet als	
a. hoofdberoepsbedrijf	3.100
b. nevenbedrijf	+ 585
	<u>- 10.285</u>
Geschat aantal hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1980 en 1984	10.800

De ontwikkelingen tussen 1976 en 1980 evenals de situatie in 1980 kunnen als uitgangspunt dienen voor een schatting van de bedrijfsomvang van de bedrijven in 1984. Voor bedrijven met een potentiële opvolger in 1980 die voor 1984 zijn overgenomen, komt men vermoedelijk uit op circa 195 sbe in 1980 en 215 sbe in 1984.

De meeste bedrijven zullen als hoofdberoepsbedrijf zijn voortgezet en een gering deel - zeker als het om kleine bedrijven gaat - wellicht als nevenbedrijf. Verslechtering van de situatie op de arbeidsmarkt kan echter tot gevolg hebben, dat er minder bedrijven dan voorheen als agrarisch nevenbedrijf zijn geëxploiteerd. Het wegvallen van de niet-agrarische baan (werkloosheid) kan betekenen dat het accent (meer) op de agrarische activiteit komt te liggen. Evenmin is uitgesloten dat een aantal bedrijfshoofden de omvang van het bedrijf zodanig heeft vergroot, dat de agrarische activiteit overwegend of volledig tot hoofdactiviteit is uitgegroeid. Zo'n ontwikkeling zal leiden tot verhoogde concurrentie bij het aantrekken van grond. Om wat voor type bedrijven het gaat, of het jonge dan wel oudere bedrijfshoofden zijn en in welke gebieden daarvan sprake is, zal pas te zijner tijd blijken.

De situatie op de arbeidsmarkt kan er mede toe hebben geleid dat naar verhouding op minder bedrijven na 1980 de potentiële opvolger is verdwenen of dat er minder bedrijven zijn opgeheven, maar b.v. als neven- of restbedrijf zijn voortgezet. Indien de ontwikkelingen na 1980 min of meer parallel zijn verlopen aan die voor 1980, dan zal de omvang van de bedrijven waar in 1980 wel en in 1984 geen potentiële opvolger meer is gemiddeld circa 175 sbe kunnen zijn. De bedrijven met een potentiële opvolger in 1980 die voor 1984 zullen zijn opgeheven, zouden gemiddeld circa 120 sbe zijn. Gezien de spreiding van de bedrijven over de verschillende omvangsklassen, de bedrijfstypen, de regio e.d. in de periode 1976-1980 is weinig met zekerheid over de ontwikkeling tot 1984 te zeggen.

Indien de ontwikkeling na 1980 is verlopen als tussen 1976 en 1980 dan zullen er in 1984 vermoedelijk 19.600 potentiële opvolgers zijn. Ervan uitgaande dat er dan 56.600 hoofdberoepsbedrijven zijn met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder zal het opvolgingspercentage 35% zijn. Hoeveel bedrijven een vrouwelijke opvolger zullen hebben, is moeilijk aan te geven, omdat dit gegeven alleen van 1980 bekend is.

Evenals in 1980 zullen de hoofdberoepsbedrijven met een potentiële opvolger in 1984 uit de volgende groepen bestaan:

1. Bedrijven die zowel in 1980 als in 1984 een potentiële opvolger hebben;
2. Bedrijven die tussen 1980 en 1984 een potentiële opvolger hebben gekregen, waarbij:
  - a. de bedrijfshoofden in 1980 aan het telcriterium - 50 jaar of ouder - voldeden;
  - b. de bedrijfshoofden in 1980 nog niet aan het telcriterium voldeden.

In 1980 was op ruim de helft van de hoofdberoepsbedrijven een potentiële opvolger, die er ook al in 1976 was. Een overeenkomstig cijfer is in 1984 verondersteld. Van beide andere groepen bedrijven is eveneens een voortzetting van eerder waargenomen tendenties aangenomen. In 1984 zou dit naar schatting resulteren in resp. 10.800 (zie 1), 4.000 (2a) en 4.800 (2b) hoofdberoepsbedrijven met een potentiële opvolger. Deze schatting is aangeduid als variant I.

Tabel 5.3 Geschatte ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven met of zonder opvolger tussen 1980 en 1984 met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder in 1980 (variant I)

Geschat aantal hoofdberoepsbedrijven van	
50 jaar of ouder in 1984	56.600 (100%)
w.v.: 1. hoofdberoepsbedrijven met potentiële opvolger in 1984	19.600 ( 35%)
w.v.: a. potentiële opvolger in 1980 aanwezig	10.800
b. pas in 1984 potentiële opvolger aanwezig:	
1. bedr.hoofd in 1980 50 jaar of ouder zonder opv. in 1980	4.000
2. bedrijfshoofd in 1980 jonger dan 50 jaar	4.800
2. hoofdberoepsbedrijven zonder opvolger in 1984	37.000 ( 65%)
w.v.: a. zonder opvolger in 1980	20.700
b. in 1984 geen opvolger aanwezig	
1. bedr.hoofd in 1980 50 jaar of ouder met pot. opv. in 1980	3.100
2. bedrijfshoofd in 1980 jonger dan 50 jaar	12.600
3. bedr.hoofd in 1980 nevenbedrijf	600

De hoofdberoepsbedrijven met een potentiële opvolger in 1976 waren gemiddeld 170 sbe en die in 1980 207 sbe. Dit komt neer op een toename van 5% per jaar. Een veronderstelde zelfde groei zou in 1984 voor de bedrijven met een potentiële opvolger neerkomen op circa 250 sbe per bedrijf.

De bedrijven met een potentiële opvolger in 1980 en 1984 zullen in 1980 - naar wordt verondersteld - 225 sbe en in 1984 255 sbe hebben. Deze cijfers zijn afgeleid van de ontwikkelingen van een overeenkomstige groep die in 1976 en 1980 een potentiële opvolger had. Gebleken is dat het aandeel van deze groep bedrijven in de produktieomvang van alle bedrijven met een potentiële opvolger tussen beide peiljaren gelijkbleef. Door dit aantal te relateren aan de produktieomvang van bedrijven met een potentiële opvolger in 1980 en om te rekenen naar het aantal dat er in 1984 wellicht zal zijn, is de gemiddelde omvang per bedrijf vastgesteld.

Voor de circa 4.000 bedrijven, die volgens variant I in 1980 geen en in 1984 wel een potentiële opvolger zullen hebben - een zoon koos alsnog voor het agrarisch beroep of was in 1980 nog geen 16 jaar - is eveneens een toename van de bedrijfsomvang verondersteld. Daarbij is uitgegaan van een min of meer vergelijkbare groep in 1976 en 1980. Aangenomen is tevens dat de samenstelling van de groep - leeftijd bedrijfshoofd, bedrijfstype e.d. - in grote lijnen dezelfde zal blijven. Een en ander resulteert in een geschatte bedrijfsomvang van circa 170 sbe in 1980 en circa 190 sbe in 1984.

De gemiddelde omvang van de bedrijven, die pas in 1984 - wanneer voor het eerst naar de opvolging wordt gevraagd omdat het bedrijfshoofd in 1980 nog geen 50 jaar was - een potentiële opvolger hebben, is afgeleid uit de bedrijfsomvang van alle bedrijven met een potentiële opvolger. Daarop is in mindering gebracht het aandeel van de bedrijven met "voortgezette" opvolging en van bedrijven die alsnog een potentiële opvolger zullen hebben. De omvang van de volgens variant I circa 4.800 bedrijven, die in 1984 qua opvolging "nieuw" zijn, zou dan uitkomen op circa 285 sbe.

De opvolgingssituatie kan in 1984 een ander beeld te zien geven dan bij variant I is aangenomen. Er kan sprake zijn van een grotere belangstelling voor het agrarisch beroep, b.v. als gevolg van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (werkloosheid) of vanwege de toename van het aantal leerlingen bij het middelbaar agrarisch onderwijs met een opleiding die gericht is op de produktie land- en tuinbouw. Een gevolg hiervan kan zijn dat er meer schoolverlaters op het agrarisch bedrijf als potentiële opvolger gingen werken: variant II. Een andere mogelijkheid is dat er in 1984 minder potentiële opvolgers zijn, b.v. vanwege financiële problemen bij de bedrijfsovername, waardoor een deel van de zoons als opvolger afhaakt en/of minder zoons zich als potentiële opvolger aanmelden. Deze veronderstelling aangeduid als variant III.

Een grotere belangstelling (variant II) voor het agrarisch beroep kan op verschillende manieren tot uiting komen. Dat zal het geval zijn bij bedrijven waar in 1980 geen en in 1984 wel een potentiële opvolger is. In vergelijking met variant I kan dat inhouden, dat er in deze periode niet op 4.000 maar b.v. op 4.400 hoofdberoepsbedrijven alsnog een potentiële opvolger komt (tabel 5.4). Een gevolg hiervan zal zijn een groter aantal potentiële opvolgers op kleinere bedrijven. De gemiddelde bedrijfsomvang zou dan kunnen liggen op 165 sbe in 1980 en 185 sbe in 1984, dus iets lager dan bij variant I.

Het is ook mogelijk, dat er meer hoofdberoepsbedrijven zullen zijn waar de opvolging in 1984 voor het eerst ter sprake komt, b.v. 5.300 (variant II) in plaats van 4.800 (variant I) potentiële opvolgers. De omvang van deze bedrijven, waar overigens ook een aantal kleine bedrijven tussen zit, kan in 1984 wellicht circa 280 sbe bedragen.

Een grotere belangstelling voor het agrarisch beroep (variant II) kan er eveneens toe leiden, dat na 1980 van minder bedrijven de potentiële opvolger verdwijnt dan daarvoor. In dat geval zal het aantal hoofdberoepsbedrijven met een potentiële opvolger in 1980 en 1984 niet 10.800 (variant I) maar b.v. 11.100 (variant II) bedragen. Ook bij deze groep zullen nogal wat kleine bedrijven voorkomen. De gemiddelde omvang zal naar schatting resp. 220 en 250 sbe kunnen zijn.

Het totaal aantal potentiële opvolgers van de drie deelgroepen zal daarmee in 1984 20.800 kunnen zijn (variant II tegenover 19.600 bij variant I). Op een totaal van - naar is aangenomen - 56.600 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfsleider van 50 jaar en ouder zou het opvolgingspercentage in 1984 bij variant II 37% (variant I: 35%) zijn.

Bij variant III kan bij elk van de drie deelgroepen in 1984 sprake zijn van minder potentiële opvolgers (tabel 5.4):

- 10.500 bedrijven die zowel in 1980 als in 1984 een potentiële opvolger hebben;
- 3.600 bedrijven die in 1980 geen en in 1984 wel een potentiële opvolger hebben;
- 4.300 bedrijven die pas in 1984 een potentiële opvolger krijgen.

Met 18.400 potentiële opvolgers (variant III) geeft dit een opvolgingspercentage van 33%. In deze situatie zullen naar verwachting minder kleine bedrijven voorkomen dan bij een meer trendmatige ontwikkeling (variant I). Vermoedelijk ligt de gemiddelde bedrijfsomvang bij variant III op een iets hoger niveau dan bij variant I. Voor de groep bedrijven met een potentiële opvolger zowel in 1980 als in 1984 kan de gemiddelde omvang resp. 230 en 260 sbe bedragen. De bedrijven die in 1980 geen maar in 1984 wel een potentiële opvolger hebben, zijn dan wellicht resp. 175 en 195 sbe. De bedrijven die wat de opvolging betreft "nieuw" zijn, zullen dan gemiddeld circa 290 sbe kunnen hebben.

Opgemerkt wordt dat zowel bij variant II (meer potentiële opvolgers) als bij variant III (minder potentiële opvolgers) is verondersteld, dat de ontwikkelingen telkens in dezelfde richting - resp. toe- en afname - gaan. Zo kan een grotere belangstelling o.m. tot uiting komen in een toename van het aantal "nieuwe" potentiële opvolgers in 1984. Een andere mogelijkheid is dat er op meer bedrijven in een later stadium alsnog een potentiële opvolger komt. Dergelijke ontwikkelingen zullen mede van invloed zijn op de gemiddelde omvang van de betreffende bedrijven. Daarnaast spelen de mogelijkheden voor bedrijfsvergroting een rol.

Bij alle drie de varianten is er van uitgegaan, dat er in 1984 in totaal 56.600 hoofdberoepsbedrijven zijn met een bedrijfsleider van 50 jaar en ouder. Veranderingen in het aantal potentiële opvolgers zullen doorwerken op het aantal bedrijven zonder opvolger. Dergelijke ontwikkelingen zullen eveneens van invloed zijn op het al dan niet voortzetten van bedrijven als hoofdberoeps- of neven-/restbedrijven, op eventuele opheffing e.d. Een mogelijk verloop is weer gegeven in tabel 5.4. Hoe de feitelijke ontwikkeling plaatsvond, kan pas over enkele jaren blijken.

Tabel 5.4 Geschat aantal bedrijven met of zonder potentiële opvolger bij variant I, II en III

Bedrijven met of zonder potentiële opvolger	Variant I Trendmatige ontwikk.	Variant II Meer poten- tiële opv.	Variant III Minder poten- tiële opv.
<b>Met potentiële opvolger</b>			
- potentiële opv. in 1980 en 1984	10.800	11.100	10.500
- alsnog pot. opvolger in 1984	4.000	4.400	3.600
- "nieuw" qua opvolging in 1984	4.800	5.300	4.300
<b>Totaal</b>	<b>19.600</b>	<b>20.800</b>	<b>18.400</b>
<b>Zonder opvolger</b>			
- zonder opvolger in 1980 en 1984	20.700	20.300	21.100
- pot. opv. in 1980, z. opv. in 1984	3.100	2.800	3.400
- "nieuw" zonder opvolger in 1984	13.200	12.700	13.700
<b>Totaal</b>	<b>37.000</b>	<b>35.800</b>	<b>38.200</b>

In principe kan voor de periode 1984-1988 een soortgelijke opstelling van de opvolgingssituatie worden gemaakt als in de daaraan voorafgaande vier jaar. Op basis van de ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven en gelet op de leeftijdsopbouw van de bedrijfshoofden zullen er in 1988 naar schatting 53.500 hoofdberoepsbedrijven zijn met een bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder. Gezien de vele onzekerheden ten aanzien van de diverse ontwikkelingen in de voorafgaande periode zal het duidelijk zijn, dat de schattingen omtrent het aantal potentiële opvolgers in 1988 sterk uiteen kunnen lopen.

Geredeneerd vanuit variant I - met naar schatting 19.600 potentiële opvolgers in 1984 - kan een trendmatige ontwikkeling in 1988 circa 18.200 potentiële opvolgers te zien geven. Dit komt neer op een opvolgingspercentage van 34. Indien echter de belangstelling voor een zelfstandig agrarisch beroep na 1984 toeneemt, dan is wellicht een opvolgingspercentage van 36 (circa 19.200 potentiële opvolgers) mogelijk. Een verminderende belangstelling zou kunnen resulteren in 32% (circa 17.200 potentiële opvolgers).

Bij beide andere voor 1984 gehanteerde varianten kan echter sprake zijn van geheel andere ontwikkelingen. De bij variant II tot 1984 veronderstelde toenemende belangstelling voor het boeren- en tuindersberoep kan onder invloed van de omstandigheden op de arbeidsmarkt ook daarna voortduren. Het is ook mogelijk dat de animo en/of de mogelijkheden om een bedrijf over te nemen afnemen. Deze ontwikkelingen - resp. meer of minder potentiële opvolgers - zijn eveneens denkbaar voor variant III (tot 1984 afnemende belangstelling).

Het een en ander kan betekenen dat er bij een ook na 1984 toenemende belangstelling in 1988 b.v. 20.900 (opvolgingspercentage 39%) potentiële opvolgers zijn, daarentegen bij een steeds afnemende belangstelling b.v. 15.500 (opvolgingspercentage 29%). Hoe het feitelijk verloop van de opvolging zal zijn, is momenteel niet aan te geven. Van belang is vooral of en welke bedrijven (type, omvang en regio) worden overgenomen. Duidelijk is dat relatief kleine verschuivingen in het opvolgingspercentage, in relatie met de hierbij te onderscheiden deelgroepen (zie tabel 5.4), evenals de ontwikkeling van het aantal hoofdberoepsbedrijven, op langere termijn bezien nadrukkelijk een stempel zullen drukken op de agrarisch-structurele ontwikkelingen.



## 6. SLOTBESCHOUWING

Het onderzoek heeft aangetoond, dat er achter de slechts geringe vermindering van het opvolgingspercentage tussen 1976 en 1980 verschillende veranderingen plaatsvonden op de hoofdberoepsbedrijven van bedrijfshoofden van 50 jaar of ouder. Een deel van de bedrijven was reeds overgenomen, terwijl op een ander deel nog steeds een potentiële opvolger aanwezig was. Op sommige bedrijven is na enige tijd alsnog een potentiële opvolger gekomen, daarentegen op andere bedrijven verdwenen. Op basis van deze ontwikkelingen kon een aantal deelgroepen worden onderscheiden. De deelgroepen werden gekenmerkt door specifieke omstandigheden, waarbij de bedrijfsomvang een belangrijk gegeven was. Zo was op de grote bedrijven het opvolgingspercentage beduidend hoger dan op de kleine bedrijven en zijn er meer grote dan kleine bedrijven in het kader van de generatiewisseling overgenomen.

Het overnemen van een bedrijf hangt van verschillende factoren af. Van belang zijn vooral de financiële mogelijkheden en moeilijkheden evenals perspectieven, die het bedrijf te bieden heeft. Bedrijfsovername is alleen verantwoord als dit financieel haalbaar is en het bedrijf groot genoeg is voor een redelijk bestaan (Aukema 1981). In de afgelopen jaren hadden echter een paar duizend overgenomen bedrijven bij de start een geringe omvang. Verder bleek dat een vrij groot aantal potentiële opvolgers alsnog bereid was een bedrijf van zo'n omvang over te nemen. Hoewel een deel hiervan levensvatbaar kan zijn (van Driel 1982 en 1984), is het de vraag of een aantal overgenomen of nog over te nemen kleine bedrijven niet in een moeilijke positie zal terechtkomen. Dit zal te meer het geval zijn, indien men het bedrijf niet kan uitbreiden of intensiveren.

Een vrij groot aantal overgenomen of binnen afzienbare tijd over te nemen middelgrote en grote bedrijven - vooral in de melkveehouderij, de intensieve veehouderij en de tuinbouw - nam aanzienlijk in omvang toe en lijkt verzekerd te zijn van een redelijk tot goed toekomstperspectief. Van invloed zijn o.m. ook de kwaliteiten en eigenschappen van de opvolgers. Voor het benutten van bestaande en toekomstige inkomensmogelijkheden in de land- en tuinbouw is een daarop afgestemde schoolopleiding van grote betekenis. Een opleiding op het niveau van middelbaar agrarisch onderwijs met ~~uitsluitend~~ cursusonderwijs is gewenst (Spierings en Zachariasse 1981). Hoewel de belangstelling is toegenomen, bleek dat slechts de helft van de opvolgers dit onderwijsniveau heeft. In de akkerbouw was de belangstelling voor deze vorm van onderwijs beduidend groter dan in de glastuinbouw (van der Ploeg 1982). Naast de schoolopleiding is praktijkervaring buiten het ouderlijk bedrijf belangrijk. Deze weg werd door de toekomstige ondernemers nog betrekkelijk weinig bewandeld.

Een deel van de opvolgers - vooral op kleine bedrijven - die op een niet-agrarisch bedrijf werkten, hielden dit werk aan waarbij de agrarische activiteit een bron van neveninkomsten werd. Op langere termijn kan dit soms leiden tot verkleining of vroegtijdig beëindigen van het bedrijf. Daar staat tegenover dat een - zij het beperkt - aantal opvolgers op nevenbedrijven de land- en tuinbouw als hoofdberoep is gaan uitoefenen. De huidige werkgelegenheidssituatie met vrij veel werklozen zal eerder tot een toe- dan afname van dit aantal leiden. Deze situatie zal verschillen naar bedrijfstype en regio.

De aantrekkelijkheid die het zelfstandig ondernemer zijn heeft boven het in loondienst werken, is - ondanks de daaraan verbonden gunstige voorwaarden wat betreft arbeidsduur, sociale voorzieningen, vakantie e.d. - van invloed op de bereidheid een land- of tuinbouwbedrijf over te nemen. Ook een minder gunstige werkgelegenheidssituatie buiten de landbouw voor schoolverlaters van agrarische afkomst kan daarop van invloed zijn. In gebieden met een zwakke economische structuur is het verder niet uitgesloten dat zoons soms noodgedwongen op het ouderlijk bedrijf blijven of gaan werken. In enkele gebieden in Overijssel en Gelderland zijn dit vaak kleine intensieve veehouderij- of gemeng-

de bedrijven en in Zeeland kleine akkerbouwbedrijven. Het ontbreken van een redelijk inkomensperspectief kan een aantal zelfstandige agrariërs er toe brengen genoeg te nemen met een inkomen, dat niet alle kosten dekt (Fennell 1981). Deze situatie kan er o.m. toe leiden, dat men de privé-bestedingen zo laag mogelijk houdt voor het vormen van vermogen voor de toekomstige behoeften van het bedrijf en het gezin.

Wat betekent het signaleren van een opvolger op hoofdberoepsbedrijven bij de vierjaarlijkse CBS-peilingen? De aanwezigheid van een opvolger hield niet zonder meer in dat het bedrijf werd overgenomen. Het is gebleken dat een aantal bedrijven met een potentiële opvolger na verloop van tijd geen opvolger meer had of dat het bedrijf was opgeheven. Evenmin betekende de afwezigheid van een opvolger dat er geen bedrijven zijn overgenomen. Het onderzoek bracht aan het licht dat er bedrijven zijn overgenomen waar bij de peilingen geen opvolger was. Dergelijke verschijnselen zijn altijd wel voorgekomen, maar de omvang en samenstelling van deze categorieën bedrijven was tot voor kort onbekend.

Aan het periodiek peilen van de bedrijfsopvolging kleven enkele onvolkomenheden. De vraag naar de opvolging is geënt op het bedrijf en niet op de persoon. Ten opzichte van de feitelijke situatie betekent dit een beperking. Per bedrijf wordt slechts één potentiële opvolger gesignaleerd, terwijl er in werkelijkheid meer opvolgers kunnen zijn. Een andere beperking is dat de bedrijven hoofdberoepsbedrijven moeten zijn. Er zijn echter ook nevenbedrijven met een opvolger, maar daarnaar wordt bij de peiling niet geïnformeerd. Tenslotte kan men zich van bepaalde bedrijven afvragen of het hoofdberoepsbedrijven zijn. Te denken valt aan boeren of tuinders met een klein bedrijf van wie het inkomen in sterke mate bepaald wordt door een uitkering volgens de Algemene Arbeidsomstandighedenwet. Over dit verschijnsel is nog weinig bekend (Spierings en Wijnen 1981).

Ondanks deze onvolkomenheden maken de periodieke peilingen naar de bedrijfsopvolging in combinatie met het volgen van de individuele bedrijven een beter inzicht mogelijk in de achtergronden van en de bewegingen rond het opvolgingsgebeuren. Dit geldt ook voor de opvolgingssituatie in 1984, waarnaar in het kader van de landbouwtelling wordt gevraagd. Door deze uitkomsten te vergelijken met de situatie 1980 kan b.v. de invloed worden nagegaan van de werkloosheid op de bereidheid om kleine bedrijven voort te zetten. Ook is met behulp van gegevens van de afzonderlijke bedrijven een indruk te krijgen op de "verlate" toestroom (extra-toetreding) van potentiële opvolgers.

De gegevens van 1984 zullen te zijner tijd worden gekoppeld aan die van 1980 en 1976. Op deze manier is na te gaan of het afzien van opvolging - b.v. voor 1980 - al dan niet een blijvende zaak was. Verder kan van de overgenomen of over te nemen bedrijven de ontwikkeling over een langere periode worden vastgesteld. Tevens is inzicht te krijgen in de mate van uiteenlopen van de omvang van bedrijven die qua opvolging in een verschillende uitgangssituatie verkeerden, b.v. tussen bedrijven waar al langer een potentiële opvolger is en bedrijven die onder invloed van de omstandigheden alsnog een potentiële opvolger hebben gekregen. Bovendien kan dan - op basis van gegevens van 1984 en 1980 - voor het eerst worden nagegaan hoeveel en welke bedrijven met een vrouwelijke opvolger zijn overgenomen, waar de opvolging is gestagneerd of juist nieuw ontstaan. Een vergelijking met bedrijven die een mannelijke opvolger hebben, biedt de mogelijkheid om eventuele verschillen op te sporen. Tevens kan dan met behulp van gegevens over een langere periode, nl. van 1976 tot 1984, beter de waarde van het opvolgingspercentage worden geïllustreerd. Tenslotte biedt deze benadering aanknopingspunten om het effect van bepaalde structurele ontwikkelingen in de land- en tuinbouw op langere termijn aan te geven.

## LITERATUUR

- Aukema, S. e.a.,  
De financiering van landbouw, tuinbouw en visserij, in:  
Landbouw tussen vrijheid en gebondenheid, Den Haag, 1981, blz. 59 e.v.
- Bauwens, A.L.G.M.,  
De middenbedrijven als structureel en maatschappelijk vraagstuk, in:  
Jaarverslag 1978, Den Haag, Blz. 9-33
- Biemans, J.M. en A.J. Jacobs,  
De opvolgingssituatie op de land- en tuinbouwbedrijven in Noord-Brabant,  
Den Haag, 1970
- Driel, J.A. van,  
De middengroep in de landbouw, Den Haag, 1982, blz. 30 e.v.
- Driel, J.A. van,  
Toekomst voor middenbedrijven? Den Haag, 1984
- Fennell, R.,  
Farm succession in the European Community, in:  
Sociologia Ruralis, 1981, blz. 31 e.v.
- Kloprogge, J.J.J.,  
De bedrijfsopvolgingssituatie in de Nederlandse land- en tuinbouw, Den Haag,  
1975
- Kloprogge, J.J.J. en J.H. Post,  
Wat gebeurt er met het bedrijf als de zoon gaat meewerken? in:  
Bedrijfsontwikkeling, 1976, blz. 801-804
- Koeckhoven, B.W.M.,  
De BV in de landbouw, Den Haag, 1983
- Landbouw-Economisch Instituut,  
Landbouw-Economisch Bericht 1981, Den Haag, 1981, blz. 48-50
- Ploeg, B. van der,  
Opleiding en bijscholing van tuinders in het Zuidhollands Glasdistrict,  
Den Haag, 1982, blz. 23 e.v.
- Poppel, A.J.M. van,  
Bedrijfsopvolging van vader op zoon in de landbouw fiscaal gezien, in:  
Agrarisch Recht, 1982, blz. 322 e.v.
- Spierings, C.J.M. en C.J.M. Wijnen,  
De oudere zelfstandigen in de agrarische sector, Den Haag, 1981, blz. 32 e.v.
- Spierings, C.J.M. en L.C. Zachariasse,  
Agrarisch ondernemerschap in een dynamische tijd, in:  
Landbouw tussen vrijheid en gebondenheid, Den Haag, 1981, blz. 189 e.v.
- Tjoa, S.A.,  
De bedrijfsopvolgingssituatie in de Nederlandse land- en tuinbouw in 1976,  
Den Haag, 1978
- Toly, H. van,  
Bedrijfsovername, lange weg naar nieuw begin, in:  
De Boerderij, 1983, blz. 73-85

Bijlage 1. Opvolgingspercentages naar leeftijd bedrijfshoofd per bedrijfstype en omvangsklasse in 1976 en 1980

Bedrijfstype/ Bedrijfsomvang	Totaal		50 tot 55 jaar		55 tot 60 jaar		60 tot 65 jaar		65 tot 70 jaar		70 jaar en ouder	
	1976	1980	1976	1980	1976	1980	1976	1980	1976	1980	1976	1980
<b>Melkveebedrijven</b>												
10 - 70 sbe	16	12	8	6	10	18	14	11	21	14	38	25
70 - 110 sbe	30	24	15	15	25	19	41	27	62	44	77	68
110 - 150 sbe	49	39	30	23	49	37	68	57	81	74	88	83
150 - 190 sbe	65	56	48	38	68	58	82	75	85	84	82	85
190 - 250 sbe	76	71	63	52	78	76	88	88	88	87	87	85
250 sbe e.m.	84	82	74	70	87	85	93	91	89	91	89	87
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>48</b>
<b>Intensieve veeh.</b>												
10 - 70 sbe	14	12	12	7	11	9	13	13	17	19	33	21
70 - 110 sbe	19	18	12	10	17	17	25	23	40	34	93	53
110 - 150 sbe	30	28	19	18	30	28	50	44	83	73	75	86
150 - 190 sbe	44	38	31	26	39	40	79	65	100	76	82	100
190 - 250 sbe	59	53	45	35	61	65	96	83	89	88	75	88
250 sbe e.m.	72	69	61	57	79	77	81	82	100	90	75	100
<b>Totaal</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>39</b>
<b>Ov. veehouderij</b>												
10 - 70 sbe	13	11	8	8	12	10	12	9	16	13	21	18
70 - 110 sbe	24	20	12	12	20	18	32	21	50	39	59	45
110 - 150 sbe	45	34	27	19	45	32	65	50	78	65	80	74
150 - 190 sbe	62	52	38	36	71	52	82	71	98	91	88	92
190 - 250 sbe	72	66	57	47	79	69	89	85	100	90	85	85
250 sbe e.m.	77	78	70	67	79	85	83	90	86	89	83	77
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>28</b>
<b>Akkerbouwbedr.</b>												
10 - 70 sbe	20	16	12	8	19	10	19	18	25	20	32	26
70 - 110 sbe	32	24	21	15	30	22	36	27	49	41	50	41
110 - 150 sbe	47	36	33	27	46	33	59	47	59	49	63	44
150 - 190 sbe	60	50	49	36	60	49	75	66	73	64	57	62
190 - 250 sbe	61	57	48	42	67	59	74	72	76	69	44	53
250 sbe e.m.	70	65	58	49	72	72	83	72	76	81	70	62
<b>Totaal</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>35</b>
<b>Glastuinbouwbedr.</b>												
10 - 70 sbe	14	15	12	16	10	13	9	14	16	14	20	19
70 - 110 sbe	27	22	20	16	25	20	31	24	47	26	34	54
110 - 150 sbe	36	31	19	23	37	26	55	45	45	54	79	86
150 - 190 sbe	49	40	24	28	30	42	49	56	50	55	50	57
190 - 250 sbe	59	52	48	40	60	57	71	71	60	80	87	55
250 sbe e.m.	71	69	60	58	74	70	86	82	71	87	67	59
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>38</b>

Bijlage 1. (vervolg)

Bedrijfstype/ Bedrijfsomvang	Totaal		50 tot 55 jaar		55 tot 60 jaar		60 tot 65 jaar		65 tot 70 jaar		70 jaar en ouder	
	1976	1980	1976	1980	1976	1980	1976	1980	1976	1980	1976	1980
Ov. tuinb.bedr.												
10 - 70 sbe	17	14	12	8	15	13	16	15	20	18	33	26
70 - 110 sbe	29	26	22	18	29	26	31	32	42	35	53	51
110 - 150 sbe	45	35	34	24	48	36	54	51	55	64	57	39
150 - 190 sbe	50	48	37	39	59	53	54	54	78	55	57	92
190 - 250 sbe	57	55	47	44	61	57	76	67	60	63	58	63
250 sbe e.m.	67	65	55	51	73	71	72	78	79	72	57	70
Totaal	34	33	29	27	36	35	35	38	37	33	42	39
Gecomb. bedrijven												
10 - 70 sbe	18	15	12	10	13	12	16	15	22	15	34	24
70 - 110 sbe	29	23	20	13	27	17	34	29	48	41	50	49
110 - 150 sbe	46	38	29	27	43	32	65	48	68	76	91	61
150 - 190 sbe	57	48	36	31	62	53	80	63	74	60	50	73
190 - 250 sbe	60	62	40	42	66	67	81	73	81	95	64	67
250 sbe e.m.	71	74	57	62	75	75	83	85	92	85	79	69
Totaal	38	33	29	26	40	32	42	38	40	33	46	38
Alle bedrijven												
10 - 70 sbe	16	13	9	8	12	10	14	13	20	15	33	23
70 - 110 sbe	28	23	16	14	25	19	37	27	55	40	68	58
110 - 150 sbe	46	37	29	23	46	34	64	52	73	67	82	72
150 - 190 sbe	60	51	43	35	63	53	78	69	82	75	74	80
190 - 250 sbe	68	64	55	47	71	69	83	81	83	83	75	75
250 sbe e.m.	74	74	64	61	78	78	85	84	81	86	68	75
Totaal	37	36	29	29	38	37	41	40	40	38	49	40

Bijlage 2 Veranderingen in de opvolgingssituatie 1976-1980 naar bedrijfsomvang en bedrijfstype in 1976

Bedrijfsomvang/ bedrijfstype in 1976	Aantal bedrijven in 1976 met pot. opvolger		Aantal bedrijven in 1976 zonder opvolger	
	totaal voor 1980 pot. overgeno- men	met pot. opv. na 1976 verdw. 1980	totaal voor 1980 met pot. overgeno- men	voor 1980 zonder opv. in 1980
10 - 70 sbe	3.646	621 1.130	1.019 876	19.335 662 805 6.319 11.549
70 - 110 sbe	3.714	888 797	1.676 353	9.378 367 1.069 1.124 6.818
110 - 150 sbe	4.240	1.008 685	2.247 300	4.941 256 1.008 433 3.244
150 - 190 sbe	3.701	989 453	2.057 202	2.423 154 638 178 1.453
190 - 250 sbe	3.520	902 379	2.073 166	1.644 125 476 110 933
250 sbe e.m.	3.868	735 577	2.405 151	1.332 126 417 94 695
Totaal	22.689	5.143 4.021	11.477 2.048	39.053 1.690 4.413 8.258 24.692
Melkveebedrijven	11.536	2.795 1.859	6.002 880	19.099 741 2.296 3.337 12.725
Intensieve veehouderij	859	184 184	356 135	2.459 135 224 764 1.336
Overige veehouderij	2.244	531 445	1.102 166	5.241 221 586 1.092 3.342
Akkerbouwbedrijven	2.830	621 435	1.508 266	3.922 211 433 899 2.379
Glastuinbouwbedrijven	1.789	370 361	845 213	2.107 103 270 620 1.114
Overige tuinbouwbedr.	1.953	302 468	921 262	3.764 165 329 1.094 2.176
Gecombineerde bedrijven	1.478	340 269	743 126	2.461 114 275 452 1.620

**Bijlage 3 Veranderingen in de opvolgingssituatie 1976-1980 naar provincie**

Provincie	Aantal bedrijven in 1976 met pot. opvolger			Aantal bedrijven in 1976 zonder opvolger						
	totaal voor 1980 overgeno- men	pot. opv. na 1976 verdw.	met pot. in opgeheven 1976 en 1980	totaal voor 1980 overgeno- men	pot. in opgeheven 1976 en 1980	zonder opvolger in 1980				
Groningen	1.098	216	151	612	119	1.860	113	142	430	1.175
Friesland	1.735	451	251	915	118	2.742	163	282	630	1.667
Drenthe	1.305	352	275	549	129	2.941	119	186	730	1.906
Overijssel	3.253	815	419	1.847	172	4.847	183	632	853	3.179
Gelderland	3.855	857	747	1.922	329	6.997	263	812	1.210	4.712
Utrecht	884	200	178	427	79	1.432	66	199	223	944
Noord-Holland	1.825	298	422	916	189	2.947	107	290	746	1.804
Zuid-Holland	3.001	562	612	1.434	393	4.364	217	513	1.117	2.517
Zeeland	1.037	186	182	547	122	1.635	80	204	305	1.046
Noord-Brabant	2.604	651	465	1.236	252	5.814	236	709	1.192	3.677
Limburg	1.198	287	253	527	131	3.024	118	320	762	1.824
IJsselmeerpolders	894	268	66	545	15	450	25	124	60	241
Nederland	22.689	5.143	4.021	11.477	2.048	39.053	1.690	4.413	8.258	24.692